روح الفريق
والعمل الجماعي

د.صابر ابراهيم خلف



روح الفريق والعمل الجماعي

د.صابر ابراهيم خلف

الطبعة الأولى 2020



المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع في المكتبة الوطنية

2019/9/4781

إسم الكتاب: روح الفريق والعمل الجماعي

إسم المؤلف: صابر ابراهيم خلف

الواصفات: /العمل الجماعى//الادارة التنفيذية/الادارة

الجنادرية
للنشر والتوزيع
ALJANADRIA

الأردن- عمان

جوال : 962796296514

تلفاكـس: 9624778771

Website: www.aljanadria.com

E-mail: dar_janadria@yahoo.com

المقدمة

جميعنا نعلم أهمّية العمل الجماعي، ولا أحد ينكر حقيقة أن العمل بروح الفريق هو مفتاح النجاح في أغلب مجالات الحياة والعمل. ومن خلاله فقط نتمكّن من دمج مختلف وجهات النظر التي تكمّل بعضها البعض، ونتغلّب على العوائق ونحقّق الأهداف الصعبة. ومع ذلك، فالعمل بروح الفريق هو تحدّ بحدّ ذاته. ويتطلّب مجهودًا كبيرًا حتى يتحقّق، يشمل التحكّم في الذات والسيطرة على "الأنا" والتواصل الفعّال، والقدرة على حلّ المشكلات والاختلافات، والأهمّ من هذا كلّه التزام كلّ فرد اتجاه الآخر وتحديد هدف مشترك. باختصار، يجب على كلّ فرد من الفريق أن يحاول تطوير نفسه ليكون أفضل ما يكون، الأمر الذي يؤدّي إلى تطوير الفريق كاملاً ومن ثمّ تطوير المجتمعات.

المؤلف

العمل الجماعي – المفهوم العام-

تعريـف العمـل الجماعـي عـلى أنـه هـو ذلـك الاتحـاد الخـاص بمجموعة من الأفراد والاشتراك بشكلاً كلياً أو جزئياً ، و هـو يكـون بهدف إنجاز عمل ما أو القيام بتحقيـق أهـداف معينـة تصـب في مصلحتهم جميعاً ، و تكمـن أهميـة العمـل الجماعـي في تحقيقـه لسهولة الوصول للهدف أو إنجاز العمل فمن المعروف أن الإنسان بطبيعته هو ذلك الكائن الحي الذي لا يستطيع أن يعيش بمعزل ، أو في انطوائية على النفس ، بل أنه يحتاج إلى غيره من الأشخاص ، و ذلك من أجل القيام بأي عملاً لديه الرغبة بالقيـام بـه ، و ذلـك من أجل الاستفادة من الأفكار و الخبرات الموجودة لدى الآخرين ، والعمل على تبادلها ، و تطبيقها .

أهم فوائد العمل الجماعي :- يوجد للعمل الجماعي العديـد مـن الفوائد و منها :-

أولاً :- يعمل العمل الجماعي على إعطاء المجتمع ككل الهيبـة ، و القوى المطلوبة في نفوس أعدائه ، حيث أنه حيـنما ينظـر الأعـداء إلى أفراد الوطن ، و هم يعملـون معـاً ، و يتعـاونون مـع بعضـهم البعض فإنهم سوف يهابوهم ، و يخشوهم .

ثانياً :- يعمل العمل الجماعي على تحقيـق الأهـداف ، و اختصـار المسافات ، و توفير الوقت و تذليل العوائق فعنـدما يقـوم الأفـراد بالعمل بشكل جماعي ، يكونون أقدر على تحقيق أهدافهم .

ثالثاً :– يعد العمل الجماعي وسـيلة لتبـادل الخـبرات ، و المعـارف بين الأفراد ، و بالتالي يحقق أكبر قدراً من الاستفادة لهم جميعاً .

رابعاً :– يعمل العمل الجماعي على تنازل الأفـراد عـن مجموعـة الأفكـار الغـير صـائبة أو الغـير سـليمة ، و المبنيـة عـلى آراءهـم الفردية .

خامساً :- للعمل الجماعي قدرة عالية على تنمية المهارات الاجتماعية ، و تنمية روح الجماعة ضمن الفريق الواحد ، حيث أن العمل الجماعي يجعل الإنسان أكثر اجتماعية ، و حباً للناس ، و يدفعه إلى التفاعل المباشر معهم ، هذا علاوة على اكتساب الفرد لمهارات اجتماعية ناتجة من تفاعله مع من حوله .

سادساً :- العمل الجماعي هو ذلك العمل الذي يباركه الله عز وجل، حيث جاء حديث رسول الله صلى الله عليه و سلم ليؤكد على ذلك المفهوم ، و أن يد الله تعالى مع الجماعة .

سابعاً :- يعمل العمل الجماعي على بناء العلاقات ما بين جميع أفراد المجموعة بل ، و تعزيز الثقة ، و الولاء فيما بينهم ، أما على مداه الطويل فإنه يعمل على إيجاد القواسم المشتركة فيما بينهم ، و زيادة نسبة التوافق في آراءهم وأفكارهم ، و مع مرور الوقت تزيد الروابط فيما بينهم لتتعدى إلى المحيط الخارجي عن نطاق العمل .

ثامناً :- للعمل الجماعي القدرة على تفويض المهام وتقسيمها ، و القيام بتوزيعها على جميع أفراد المجموعة ، و ذلك عوضاً عن جعل المهام ، أو الأعمال ملقاة على عاتق أفراداً معينين ، حيث يتم به إعطاء كل فرد بالمجموعة المهام ، أو المسئوليات التي تتناسب مع مهاراته ، و خبراته .

عوامل نجاح العمل الجماعي :- يوجد العديد من العوامل التي تساعد بشكل كبير على نجاح العمل الجماعي ، و منها :-

أولاً :- الوضوح في الأعمال ، أو المهام التي يقوم بها الأفراد في المجموعة .

ثانياً :- عند القيام بالعمل الجماعي ، يجب أن يتم مشاركة جميع الأفراد العاملين به على إنجازه .

ثالثاً :- القيام بعملية التوثيق لجميع القرارات التي يتم اتخاذهـا ، و التي تتعلق بمجال العمل .

رابعاً :- القيام بالتقييم الإيجابي لأداء الأفراد في العمل الجماعي .

خامساً :- عدم الاعتماد على حلول أو مقترحـات مقدمـة مـن فـرد معين ، بل يجب مشاركة جميع الأفراد فيها .

سادساً :-وجود وسائل جيدة تعمل عـلى تحقيـق التواصـل الجيـد فيما بين أفراد أو مجموعة العمل الجماعي .

سابعاً :- توافر الدافع الداخلي لدى جميع أفراد العمـل مـن أجـل إنجازه

ثامنـاً :- التـزام كـل فـرد مـن أفـراد العمـل الجماعـي بالأنظمـة المتعلقة بهذا العمل ، و التقيد بها ، و عدم مخالفتها .

تاسـعاً :- وجـود روح الاحـترام لـدى جميـع أفـراد المجموعـة ، أو العمل الجماعي فيما بين بعضهم البعض .

عاشراً :- وجود هدف واحد ، و مشترك لـدى جميـع أفـراد العمـل الجماعي يسعون من أجل تحقيقه .

يجب على كل مدير وكل مسؤول أن يكون قـادراً عـلى بنـاء فـرق عمل، أو جعل مرؤوسيه يعملون بـروح الفريـق، وأن يـذكى فـيهم روح العمل الجماعي. ويرجع ذلك إلى ان جـزءاً كبـيراً مـن أعمالنـا يتم في ظل جماعـات عمـل، كـما أن الطبيعـة الإنسـانية تشـير إلى تفضيل الناس إلى العمل في جماعات.

أولاً: تعرف على معنى جماعة العمل وأهميتها.

1- تتكون جماعـة العمـل مـن بـين اثنـين أو اكـثر، يتفـاعلون مـع بعضهم البعض، بشكل ثابت نسبياً في هذا التفاعـل، ويحـيط بهـم قيم وقواعد سلوكية، وذلك من أجل تحقيق هـدف المجموعـة (أو المنظمة).

2- جماعـات العمـل لهـا مسـميات حقيقيـة في الواقـع غـير هـذا المسـمى. حيـث يطلـق عليهـا فـرق عمـل، ووحـدات، وأقسـام، وإدارات، ولجان، ومجالس، وفروع، وشعب.

3- يحـب العـاملون أن يعملـوا في ظـل جماعـات لأنهـا تشـبع احتياجاتهم الاجتماعية، وتحميهم من أي أخطار خارجيـة، وتقـوي التفاهم والمشاركة الوجدانية.

4- إذا استطاع المدير أن يخلق من أفراد قسمه جماعة متماسـكة، فإنه يتجنب بذلك فرصـة ظهـور جماعـة أو جماعـات عمـل (غـير رسمية) قد تعرقل جهوده في العمل.

5- يمكن تفعيل وتقوية العمل الجماعي بعقـد اجتماعـات دوريـة تناقش مشاكل العمل وتخطـط لـه، كـما أن اللجـان تعتـبر وسـيلة جيدة لربط العاملين وتماسكهم ولحل المشاكل.

ثانياً: خطط للعمل الجماعي.

ويتضـمن ذلـك تحديـد أهـداف الجماعـة، وصـفقاتها، وعملهـا، وقيمتها، وقوتها كالآتي:

1- عليك كمـدير أن تعتـبر قسـمك أو وحـدتك باعتبارهـا جماعـة عمل، وحاول بناء روح الفريق في عملك.

2- حدد أهداف جماعة العمل خلال الفترة القادمة (شهرن وسنة، وأكثر) مثل:

- كمية العمل.
- جودة العمل.
- نمو القسم.
- طريقة أدائه للعمل.

- اللوائح التي يقدمها القسم.
- درجة الالتزام بالجودة.
- كمية العمل.
- الالتزام بالوقت.

3- حدد كيف تود أن ينظر الآخرون والأقسام الأخـرى إلى جماعـة عملك. وما هي الصفات الأساسية التي تود أن تميز جماعة عملك؟

4- حدد الأطراف والعمـلاء الـذين يتعـاملون مـع قسـمك، وحـدد طريقة تعاملك معهم، وكيف تود منهم أن ينظروا إلى قسمك.

5- حـدد القـوى الدافعـة والصـفات التـي تميـز تقـديمك لعملـك وخدماتك إلى متلقى هذه الخدمات: هل هي التكلفة القليلـة، أو الجودة، أو الوقت، أو ماذا؟

6- حدد القيم التي تؤمن بها الجماعة، والتصرفات السلوكية التي تعتقد أنها اهم لعمل الفريق (مثل الأمانة، والنظافة، والمحافظة على الوقت، والجودة، وخدمة العميل، والمرونة، والابتكار، وتشجيع العمل الجماعي، والمشاركة في المعلومات، وعدم الانفراد بالقرار، وغيرها من القيم).

7- حدد طبيعة العلاقة بين جماعة العمل وجماعات العمل الأخرى، وحدد طبيعة التعاون، والتنسيق، وتبادل الرأي والمنفعة بين الجماعات.

ثالثاً: مكونات العمل الجماعي.

ويتضمن ذلك تحديد مسؤوليات كل فـرد في الجماعـة، والتـدريب وإجراءات العمل بها كالآتي:

1- حـدد مسـؤوليتك باعتبـارك قائـد لفريـق، وحـدد مسـؤولية الجماعة فيما يتبقى من أعمال. ومن أهم مسؤولياتك كقائد هـي: تخطيط العمل، وتحديد الأهداف، ووضع جداول التنفيذ، وتعيـين أعضاء جدد للجماعة، وطلب الموارد اللازمة من خامـات، وأمـوال، ومعلومات، وتجهيزات، وأدوات، كما أن مـن مسـؤولياتك مكافـأة من احسن العمل، وعقاب المقصر.

2- حدد مسؤولية كـل شـخص في الجماعـة، فـيما يمـس الخامـات، وتدفق العمل، والأعداد، والمناولة، والتلخيص، والتسجيل، والرقابـة على الجودة، والتنفيذ.

3- حدد التدريب اللازم لكل عضو في فريق العمـل، وتتميـز فـرق العمل الجيدة بالقدرة على تدريب أفرادها للقيام بأكثر من عمـل، حتى يمكن الاضطلاع بمسؤولية القائمين، والمرضى، والحالات الطارئة في العمل.

4- تأكد مـن أن كـل فـرد في الجماعـة لديـه الاتجاهـات النفسـية السليمة تجاه الجماعة وتجاه النجـاح في العمـل. ويـتم ذلـك مـن خلال توضيح مزايا العمل في الجماعة، وكيفية علاج مشاكل العمل الجماعي، والمزايا الشخصية التي ستعود على كل فرد.

5- وضح إجـراءات العمـل والسياسـات التـي تحتـاج إلى تغيـير في جماعة العمل (أو القسم) حتى يمكن للجماعة أن تحقق أهدافها.

ومن هذه الإجراءات والسياسات التي قد يجب تغييرها هي:

- هيكل التنظيم في القسم.
- الوصف الوظيفي لكل فرد في القسم أو المجموعة.

- أساليب العمل والإجراءات.
- إجراءات تقييم أداء أعضاء الجماعة.
- إجراءات حساب الأجور والحوافز.
- إجراءات الشراء وصلاحياتها.
- إجراءات تعيين موظفين جدد.
- أنظمة الإجازات ووضع جداولها.
- إجراءات الحضور والانصراف.
- صلاحيات تمثيل القسم.
- صلاحيات التعامل مع العملاء.
- صلاحيات التعامل مع الموردين.
- إجراءات وصلاحيات العقاب.

رابعاً: تصميم العمل الجماعي.

يتضمن تصـميم العمـل الجماعـي تحـددي الصـلاحيات لأعضـائها وخطوات العمل بها، وعلاقات التفاعل كالآتي:

1- حدد الصـلاحيات والمسـؤوليات الإداريـة في الجماعـة. ويشـمل ذلك:

- تحديد الأعمال والمهام والأنشطة التي تقوم بها الجماعة.
- توزيع الأدوار على كل أعضاء الجماعة.
- تحديد من يقوم بجدولة العمل وتخطيطه.
- تحديد من يوزع المهام على الأعضاء.
- التدريب.
- المراقبة على الجودة.
- تحديد التكاليف.

• الاختيار والتعيين.

• تقييم الأداء.

• التنسيق مع المجموعات الأخرى.

ويشمل الأمر أيضاً واحداً من الموضوعات السابقة والتي ينفرد بها فرد في الجماعة، ويتم على مستوى المجموعة بأكملها.

2- حدد خطوات العمل وتدفقها في الجماعة، ويشمل ذلك بداية العمل، وإجراءاته، ونهايته، ونواتجه، وذلك حتى يتم العمل بالكامل. هذا ويشمل الأمر كذلك إعادة تصميم مكان العمل، وهل حجمه يكفي؟ ومدى كفاية المعدات والأجهزة، ومحطات العمل، وتواليها، وعلاقتها بجماعات العمل الأخرى.

3- وضع خرائط تدفق تشرح بالتفصيل إجراءات وخطوات العمل بالتفصيل، بحيث تشرح هذه الخطوات بداية العمل، وإجراءاته وخطواته، حتى الانتهاء من كل هذه الخطوات.

4- حدد أساليب التفاعل بين أفراد الجماعة، وذلك من خلال تحديد دور الاجتماعات، واللجان التي يتم فيها التنسيق بين أفراد الجماعة. كما يتحدد في هذا المجال أيضاً أخلاقيات العمل اليومية بين الأعضاء وبين الأعضاء وأساليب التعامل. فعلى سبيل المثال قد يتفق أعضاء إحدى الجماعات رسمياً على شروط وأخلاقيات العمل التالية، والتي يضعون لها ضوابط واضحة:

- ضرورة مساعدة كل فرد لزميله.
- على كل فرد أن يستمع جيداً لزميله والا يقاطعه في الحديث.
- يتحلى الأعضاء بالتفتح الذهني.
- لا يهاجم أي فرد زميله.
- تميز الآراء بالموضوعية والالتزام بالحقائق.
- الصدق في التعامل.

• الكياسة مع الزملاء.

• عدم إخفاء أي معلومة.

خامساً: تنفيذ العمل الجماعي.

يتضمن تنفيذ العمل الجماعي وضع الخطط التنفيذية لها، والتأكد من التزام أفارد لجماعة بالتنفيذ، وحل الخلافات بينهم كالآتي:

1- ضع الخطط التنفيذية لعمل كل عضو من أعضاء فريق العمل. فعلى سبيل المثال وضعت الخطة التالية لأحد الأعضاء: صرف المواد من المخزن، ثم الاتصال بالعميل، والاتفاق مع العميل على المواصفات المطلوبة، وإعداد الأفلام والصور، ثم تحميضها، وطباعتها، وإعداد الصور الصغيرة والكبيرة والبروفات، ثم إعداد الطلبية في شكلها النهائي، ثم تسليمها للعميل. وتستخدم هنا أساليب التخطيط التنفيذي التي تم الإشارة إليها سلفاً مثل الجداول، وخرائط العمل، وقوائم التنفيذ، والميزانيات.

2- تأكد من أن المسؤوليات التي تم إسنادها لكل فـرد مـن أفـراد الجماعة قد تمت بالشكل المطلوب، مع تقييم أداء العمل الفـردي والجماعـي. والالتـزام هنـا بمعـايير والكميـة والجـودة والوقـت والتكاليف المقررة في الخطط التنفيذية.

3- حـل مشـاكل النـزاع والخـلاف بـين أطـراف الجماعـة وذلـك باستخدام أساليب حل النزاع المناسبة. ومن أهم الأساليب الخاصة بحل النزاع، والتي يجب أن يتدرب عليهـا كـل مسـؤول في جماعـة العمل هي:

- استخدام الصلاحيات والقوة المخولة له.
- التوسط بين أطراف النزاع والتقريب بين وجهات النظر بينهما.
- استخدام طرف ثالث محايد.
- استخدام قوة ونفوذ الزملاء لحل المشاكل.

• إبعاد الأطراف المتصارعة عن بعضها من خلال نقل البعض من وحدة إلى أخرى.

• استخدام أسلوب حل المشاكل: (تحديد مشترك للمشكلة، وتحديد مشترك لبدائل الحل، وتحديد مشترك للحل النهائي).

سادساً: تابع الأداء الجماعي وقيمه.

ويتضمن ذلك تزويد الجماعة بالمعلومات، ومهارات إدارة الاجتماعات، وتقييم التفاعل بين أعضاء الجماعة كالآتي:

1- زود أعضاء الجماعة بالمعلومات اللازمة عن مدى تقدمهم في إنجاز أعمالهم الفردية والجماعية ويشمل هذا الأمر الموضوعات التالية:

• ما الخطة التي التزم بها الفرد (أو الجماعة) بتنفيذها؟

• ما الكمية التي تم تنفيذها؟

- ما الجودة التي تم تنفيذها؟

- ما التكاليف الخاصة بالتنفيذ؟

- ما وقت التنفيذ؟

- ما مشاكل العمل والتنفيذ؟

- كيف يمكن حل هذه المشكلة؟

2- يفضل أن يكون تزويد الجماعة بمعلومات عن مدى التقـدم في الإنجاز جماعياً، وذلك أثناء اجتماع الجماعة، وعلى قائـد الجماعـة وأعضائها أن يتزودوا بمهارات إدارة الاجتماع التالية:

- الإعداد للاجتماع من خـلال خطـاب الـدعوة، وجـدول الأعـمال، وترتيب قاعة الاجتماعات، وتحديد الموضوعات وترتيبها في جـدول الأعمال، والمدة التي يجب أن يستغرقها كل موضوع.

• عرض الموضوعات في الاجتماع، والالتزام بترتيبها، وعرض الحقائق بالكامـل قبـل مناقشـتها، ثـم المناقشـة، والالتـزام في المناقشـة بالموضوعية والصراحة، واستماع الآخرين لكل زميل.

• مشاركة كل أعضاء الاجـتماع بـالرأي، ومشـاركة كـل الأعضـاء في الاقتراع والتصويت والتوصل إلى القرارات النهائية.

• تسجيل الاجتماع مـن حيـث الموضـوعات، والتوصـل إلى مـحضر اجتماع مكتوب والتوقيع عليه من كل فرد.

3- قيم التفاعل في العمل الجماعي وذلـك مـن خـلال التطـرق إلى الموضوعات التالية:

• تدريب أعضاء الجماعة بعضهم بعضاً.

• التزام أفراد الجماعة بأخلاق العمـل الجماعـي (السـابق الإشـارة إليها).

• مناقشة أفارد الجماعة لمشاكلهم بوضوح وصراحة.

- الحل المشترك للمشاكل التي تواجه الجماعة.

- التنسيق بين أفراد الجماعة، وكفاءة إدارة الاجتماعات.

العمل الجماعي وبيئة العمل

عـرف (مـاكس دو بـري) الكاتـب في مجلـة (فورتشـن) و مؤلـف العديد من المؤلفات حول القيادة و مهاراتها العمل الجماعي بفن له أصوله و ثوابته قائلا: "إن العنـاصر الأساسـية للعمـل الجماعـي هي كيفية التعامـل مـع التغـير و الخلافـات و كيفيـة التوصـل إلى إسـتخدام قـدراتنا الكاملـة. إن أفضـل طريقـة لتبليـة إحتياجـات الفريق هي تلبية إحتياجات الأفراد المكونة للفريـق قبـل التفكـير بإحتياجات الفريق ككل". إن مصطلح العمـل الجماعـي هـو مـن المصطلحات المدوية في أماكن العمل في وقتنا هذا، لكنه في حقيقة الأمر يوجد القليل من الشركات التـي تتمتـع بـالتزام صـادق نحـو تنمية هذا المصطلح في أروقتها. حتـى يصـبح المـوظفين جـزءا مـن فريق العمل، يجب إشعارهم بأنهم عناصر فعالة في الشركات ذات تـأثير هـام يفـوق واجبـاتهم اليوميـة و الإعتياديـة بالإضـافة إلى إشعارهم بأهمية توحيد جهودهم لتحقيق أهـداف الشركـة التـي يعملون بها حتى يضمنوا نجاحها الإستراتيجي. تعد تنميـة العمـل

العمل الجماعي من الواجبات المهيبة في المراحل المبكرة، و لكن تحقيقه يعتبر أمر ممكن في ظل مهارات القيادة الجيدة و الإلتزام الجاد نحو هذا الأمر لأن الثمار التي ستجنى منه تستحق هذا الجهد. تتطلب عملية تنمية العمل الجماعي إلى عنصرين أساسين، هما الوقت و الإصرار.

الوقت: إن الوقت هو مكون ضروري لبناء فريق عمل ناجح بسبب حاجة الأفراد إلى فترة زمنية جيدة لمعرفة بعضعم و ليثقوا ببعضهم و حتى يحترموا قائدهم. ٠

الإصرار: لا تبنى الفرق التي يوجد تناسق كبير بين أفرادها بليلة و ضحاها. لذا، يجب على القائد التحلي بالصبر و الإصرار حتى يضمن حصده لثمار العمل الجماعي الفاعل و التقدم نحو الأمام. مراحل تطور الفريق: لا بد أن يكون لكل قائد إتفاقه مع أفراد فريقه على شروط مشتركة في المراحل المختلفة من تطور الفريق لتجنب التوتر، الفوضى و حالة عدم الطمأنينة التي قد تنتج. في السبعينيات

من القرن الماضي، قام محلل نفسي يدعى (بـروس تـاكمن) بوضـع نموذج لنمو الفرق و تطورها، و منذ هذه الفترة لوقتنا هذا ما زال يعتـبر هـذا النمـوذج نجاحـا متميـزا. قـام (تـاكمن) بتقسـيم نمـو الفريق و تطوره إلى خمسة مراحل مذكورة هنـا: * المرحلـة الأولى التشكيل: هي المرحلة الأساسـية مـن نمـو الفريـق و تنشـئ هـذه المرحلة مع بدء تجميع الأفراد المكونة له. يعرف عن هذه المرحلـة كونها مرحلة مثيرة للتوتر، حيث ليس بالضرورة تمتع أفراد الفريـق بمعرفة جيدة ببعضهم و يكون تعـاملهم هنـا مصـبوغا بشـئ مـن الحطية و الحذر. يكمن واجب القائد الأساسي في هذه المرحلـة في منح أفراد فريقه أكبر قدر ممكن من الراحة و جعل بداية عملهم بداية موفقة. إن نصائح بيت.كوم الموجهة للقائد في هذه المراحلة هي:

1. التمتع بالوضوح و الإنفتاح بخصوص الأهداف المرغوبة.

2. الدقة في تحديد الوجبات التي ستسند لكل عضو من أعضاء الفريق قبل شرحها.

3. التركيز على القوانين و الإرشادات التي يجب إتباعها

4. الحفاظ على قناة إتصال مفتوحة لتشجيع أفراد الفريق على مشاركة إستفساراتهم أو همومهم في حال ظهورها.

المرحلة الثانية الإضطراب: هذه المرحلة هي المرحلة الصعبة من مراحل نمو الفريق حيث تصبح القوانين و الوجبات مبهمة بعض الشئ لإفراد الفريق بالرغم من إعطائهم فكرة عنها في مرحلة التشكيل. تعزى هذه الحالة إلى محاولة ربط الأفراد أهداف الفريق مع أهدافهم الشخصية. تعتبر هذه المرحلة إختبار لمهارات القائد مع حاجة الفريق للإرشاد الواضح و الدعم. إن نصائح بيت.كوم للقائد في هذه المرحلة هي:

1. الاجتماع مع الفريق و مفاتحتهم بكل صراحة.

2. التطـرق إلى جميـع أهــداف الفريــق و أهــداف أفــراده الشخصية.

3. توضيح الوجبـات المسـندة لكـل فـرد مـن أفـراد الفريـق و المسؤوليات المناط بها بالنسبة لأكثر الأهداف أهمية.

المرحلة الثالثة الإعتياد: تسمى هذه المرحلة أيضا بمرحلة "القبول" لإستيعاب الفريق لجميع الأهداف و المسؤوليات إلى جانب إعتياد أفراد الفريق على بعضهم. إن دور قائـد الفريـق في هـذه المرحلـة هو ضمان الإستمرارية السلسة لهذه المرحلة و تجنب أي تحديات محتملة. ينصح بيت.كوم قائد الفريق في هذه المرحلة بالتالي:

1. إرشـاد أفـراد الفريـق فـردا فـردا لمسـاعدتهم في معرفـة موقعهم بالنسبة لأهدافهم الشخصية و الجماعية.

2. توزيع الواجبات الإضافية بعد تعزيز ثقـتهم في قـدراتهم تمهيدا لمرحلة الآداء.

المرحلة الرابعة الآداء: تعرف هذه المرحلة بمرحلة "التركيز" و ذلك لقيام أعضاء الفريق بتركيز أنظارهم نحو تحقيق أهداف الفريق و جني ثمارها. في هذه المرحلة يكون جميع أفراد الفريق على معرفة تامة بنقاط قوتهم و ضعفهم. سيشهد جميع أفراد الفريق الذين نجحوا في الوصول إلى هذه المرحلة ولادة "الولاء للفريق". يعمل القائد في هذه المراحلة على تمكين أفراد الفريق ليصبحوا مستقلين بينما يحضر للمرحلة القادمة. ينصح بيت.كوم القائد في هذه المرحلة بالتالي: 1. إعطاء أفراد الفريق المساحة و التحول من مدير لهم إلى مرشدهم. 2. التشجيع على السعي وراء مسؤوليات أكبر المهيئة لشغل المناصب الإدارية.

3. مكافأة أفراد الفريق على قيامهم يعمل جيد.

المرحلة الخامسة التأجيل: تعد هذه المرحلة هي المرحلة الأخيرة من مراحل نمو الفريق و تطوره. تم الإنتهاء من الواجبات كما حققت

الأهداف، تعبتر هذه المرحلة بمثابة مرحلة "حداد" بالنسبة لكلا القائد و فريقيه و لكنها بالحقيقة هي بداية جديدة.

لا يقوم القائد الجيد فقط بالتركيز على أهداف الفريق لكنه يبذل الجهد في تشجيع أعضاء الفريق على مشاركته رؤيته عبر حقن الفريق بالمعنويات المرتفعة. الحفاظ على قناة إتصال مفتوحة: سيميح هذا لإعضاء الفريق بمشاركة وجهات نظرهم، أفكارهم و همومهم مع بعضهم البعض و مع قادتهم، حيث يمكن أن تكون الحكمة المشتركة مصدرا هام لأفراد الفريق. تزويد أفراد الفريق بوصف دقيق لواجباتهم: إنه من الضروري إعلام كل فرد من أفراد الفريق بمسؤولياته، إذ سيساعدهم ذلك على بقاء الفريق مركزا و متناسقا. تحديد معايير حل الخلافات قبل ظهورها: يظهر ذلك في مرحلة الإضطراب حيث يعد الجلوس مع كل فرد في الفريق أمر هام جدا. • إضرب أكثر الأمثلة تميزا لفريقك : إن وعظ أفراد الفريق عن القيم و الأخلاق لا يعد أمر يترتب عليه نتائج حميدة إذا كان المدير و الإدارة العليا لا يسيرون

وفق تعاليمهم. عليك أن تتمتع بالإلتزام، النزاهة و الإصرار نحو ما توعظ به و سيتبعك أفـراد فريقـك كـما ذكـر كـل مـن (روبنـز) و (فنلي) مؤلفا (واي دونت تيمز وورك) الكتاب الحـائز عـلى جـائزة (الفاينانشل تايمز) كأفضل كتاب أعمال في السـنة في أمريكـا "يعـد الكفـاح و تبنـي الأسـاليب الجديـدة مـن العنـاصر الهامـة لتطـور الفريق بغض النظر عن لعمل الجماعي مصطلح يُستَخدم للتعبـير عن مجموعة من الأشـخاص يعملـون معـاً عـلى عمـلٍ أو مشروعٍ معين لتحقيق هدف معـين. الإداريـون الأذكيـاء يشـجعون العمـل الجماعي الجيد، ويعطون الفريق سلطة اتخاذ القرارات بنـاءً عـلى ما يرونه صحيحاً . الأفراد الأذكياء ، في أي عمـل، مدرسـة، جامعـة، أكاديمية، أو حتى في مستشفى يتعلمون كيفية العمل بشكل جيـد ضمن فريق لان العمل الجماعي أصبح أكثر وأكثر أهمية في جميع مجالات العمل.

أسباب تجعل من العمل الجماعي الناجح مهماً لجميع الشركات

العمـل الجماعـي، مصـطلح للتعبـير عـن جهـود مجموعـة مـن الأشخاص يعملون معا لتحقيق هدف معين. أعضاء فريـق العمـل الواحد يعملون فيما بينهم كمجموعة متحدة بشكل فعّال بهـدف زيادة الإنتاجية والأداء.

سنقوم بشرح خمسة أسباب عن أهمية العمـل الجماعـي الفعـال الذي هو أمر أساسي في أي شركة :

1- العمل الجماعي يقـوم بإنشـاء بنيـة أكـثر سلاسـة ومرونـة بـين الأعضاء من خلال تطوير بيئة وديـة فـيما بيـنهم، بيـنما المـدراء لا يحاولون أن يكونوا رؤساء على الأفراد، بل يعملون جنبا إلى جنـب مع الأفراد كفريق واحد. هذا يساعد على بناء روابط قوية بينهم .

2- العمل الجماعي يشجع على المرونة من خلال العمل والتواصـل معاً، مما يسمح للفريق إلى تعداد وجهات نظر مختلفة بأن تُطرح

وتُأخذ بعين الإعتبار. وبالتالي، يسمح للأعمال بالإستجابة للتغيرات بشكل أسرع.

3- العمل الجماعي يساعد في حل المشاكل عن طريق جمع مختلف الحلول والقدرات والمواهب الموجودة في الفريق في وحدة إنتاجية كبيرة واحدة . كما يسمح لأفكارٍ جديدة بأن تزدهر وبالتالي تحقيق الأهداف يكون بشكل أسرع.

4- العمل الجماعي يحسن الإنتاجية، حيث أن الآدآء والمعرفة لشخص واحد، تُعتَبَرْ محدودة مقارنةً مع مهارات المجموعة المختلفة.

5- العمل الجماعي يحفز القوى العاملة ويخلق بيئة صحية بين أفراد الفريق الذي هو أمرٌ ضروري، نظراً أنَّ معظم الناس يقضون وقتا مع زملائهم في العمل أكثر مما يفعلون مع أصدقائهم.

المدراء الأذكياء يشجعون على العمل الجماعي الجيد، ويعطون الفريق سلطة اتخاذ القرارات بناءً على ما يرونه صحيح ومناسب.

الأفراد الأذكياء يتعلمون كيف يعملون بشكل جيد ضمن فريق واحد، لأن فريق العمل أصبح أكثر فأكثر أهمية في جميع مجالات العمل.

لذلك ، العمل الجماعي الكبير يترجَمْ إلى أداءٍ رائعٍ عندما تتم إدارتُه بشكل جيد.

خطوات تجعل فريق العمل الجماعي استثنائي

بما أن أهم عناصر النجاح في أي مؤسسة هو تحقيق التميز في هذا الفريق المتعاون، سنظهر لك كيفية القيام بذلك.

إن فريق العمل الجماعي الفعال يساعد على دمج مجموعة من المواهب الكفوءة في الوصول إلى هدف مشترك .

سنقترح خمسَ خطوات لخلق فريق عمل فعال في مجال أعمالك التجارية:

1- الإعتراف بالمهارات المختلفة لديك عن طريق تعيين المهمة المناسبة لكل موظف، مع الأخذ بعين الإعتبار، الهدف الذي تريد

الوصول إليه يساعدك في تحقيق الإستفادة القصوى من المواهب والمهارات المتوفرة لديك في الوصول إلى هدفك .

2- عند التوظيف، حاول دائما استيعاب مجموعة واسعة من التجارب والخبرات. من خلال تنويع مجموعة من الموظفين المختارين لهذا المشروع، عندها سيصبح لديك فرصة لرؤية أهدافك ومشاكلك من أكثر من زاوية .

3- لا تكن مديراً عليهم! بل أعطِ الموظفين السلطة والولوج إلى ما يريدونه لتوسيع آفآقهم .فالعمل بشكل جيد مع بعض ودعم بعضكم البعض سيساعد في الوصول إلى هدفك بشكل أسرع.

4- تحقق من التقدم من خلال إدارة فريقك بشكل منتظم. تأكد من أنهم على الطريق الصحيح. لكن، أعطهم الفرصة للقيام بعملهم من تلقاء أنفسهم دون أوامر. هذا يحسن ثقتهم بأنفسهم مما يجعلهم أقوى وأكثر مسؤولية مع مرور الوقت .

5- الشكر هو مفتاح أساسي لبناء الثقة، الصداقة والإحترام بين الموظفين. شكرك لهم، يحفز مسؤوليات جديدة لديهم مع جهد مستمر إلى القيام بأشياءٍ أفضل في المستقبل .

كما شرحنا، إنَّ خلق فريق عمل يمكنك الإعتماد عليه والعمل مع بعضه البعض بشكل فعال، أمران مهمان في نجاح المشاريع التجارية. إنَّ اتباع الخطوات الخمس المذكورة أعلاه سوف ترشدك إلى فريق عمل استثنائي وفعّال!

أسباب تجعل من تنوع القوى العاملة مهمة ومفيدة للأعمال التجارية من خلال العمل الجماعي.

التنوع يتضمن جوانب عديدة ومختلفة للمجتمع، التقاليد، الثقافة، العرق، الجنس و مجموعة من التجارب يمكن أن تعتمد عليها هذه الشركة. بالتالي، يمكن اعتبار هذا التنوع استراتيجية لنموٍّ إنتاجيٍّ أفضل في السنوات المقبلة .

التنوع في القوى العاملة مطلوب للأسباب الخمسة التالية :

1- مـن خـلال دمـج ثقافـات وخـبرات مختلفـة، سـيكون لـديك مجموعـة واسـعة في فهـم مـا يحتاجـه المسـتهلك. هـذا سيحسـن اتصالك مع العمـلاء، مـن خـلال وجـود العديـد مـن الإهتمامـات المشتركة فيما بينكم . 2- مـن خـلال إظهـارك لفريقـك أن شركتـك هي مصـدر قبـول جميـع الإختلافـات، سـوف تجعلهـم يشـعرون بالثقة والإحترام أكثر. وبالتالي، صداقات قوية ستنمو بـين الجميـع. من خلال تطوير مهاراتهم الإجتماعية، ستحفزهم دائما إلى العطـاء أكثر .

3- بمجرد أن تستقر صورة عملك باعتبارها شركة مفتوحة للجميع، لا تميز ومقبولة عالميا، سيتم جذب مجموعة متنوعة من الموظفين للعمـل في شركتـك. هـذا يفـتح طريقـك إلى فـرص ووجهـات نظـر مختلفة في المستقبل .

4- المساواة والتنوع في القوى العاملة، تشجع المساهمات الفرديـة كـما المسـؤولية. وبالتـالي ولادة أفكـار جديـدة، ورفـع عملـك إلى مستوى جديد كليا .

5- من خلال تطبيق استراتيجيات التنوع، يمكنك مـلء الثغـرات في منظمتك وإعطاء مؤسستك ميزة تنافسية .هذا سيؤدي إلى تحسين موقعك بالسوق وبالتالي سينمي عملك .

إذاً ، الأسباب الخمسة المذكورة أعلاه، سترشدك إلى سـبب تشـجيع الشركات الذكية للتنوع .

كملخص، فإن التنوع يمكن أن يحقق فرص أفضل وابتكـار أحسـن واستخدام جيد للمهارات وبالتالي آدآء رائع لعملك .

مراحل أساسية لتطوير فريق العمل الجماعي

بناء فريق يستغرق وقتا وجهدا. لا تتوقع أنَّ مجموعةً من الناس ستعمل معاً بسلاسة من أول مرة. من دون مهارات قيادية وإدارة جيدة وسليمة، لن تتمكن من بناء فريق عملٍ استثنائي. كما أن التواصل بين أعضاء الفريق مهم جدا في بنائه .

فالتالي، هو عبارة عن خمس خطوات أساسية يمر فيها أي عمل تجاري أثناء بناء فريقه:

1- المرحلة الأولى هي 'مرحلة التشكيل': هنا في هذه المرحلة، يبدأ الأعضاء بالتعرف إلى بعضهم البعض. يحاولون فهم واستيعاب الأدوار والمهمات التي يجب أن تؤخذ والأهداف المراد تحقيقها. مديرالعمل في هذه المرحلة يعمل جنباً إلى جنب مع الزملاء لتوجيههم إلى كل ما هو مطلوب .

2- المرحلـة الثانيـة هـي "مرحلـة الإعصـار": في هـذه المرحلـة، الصراعـات تنشـأ. الأعضـاء غـير مرتـاحين مـع بعضـهم الـبعض. والتنافس على الأدوار والإدارة يبدأ بـالظهور. كـما أن الإخـتلاف في وجهات النظر والخبرات، تصطدم مـع بعضـها الـبعض .عنـد هـذه النقطة يكون دور المدير في الحد من هذه التوترات .

3- يـأتي بعـدها " وضـع الـنماذج ":في هـذه المرحلـة، يبـدأ الأعضـاء بالتواصل فيما بينهم وتبدأ الثقة بالتطور. منذ الآن، الجميع يعرفـون أدوارهم. كما أن الإداريون في هذه المرحلة، يقومون بتسوية التواصل بين الأعضاء لكي يتمكنوا في بداية عمل جماعي ثابت ومستمر .

4- والآن قد وصلنا إلى "الآدآء": في هذه المرحلة، يكون قد تم تحقيق مستوى عال من التواصل والتفاهم والثقة بـين أعضـاء الفريـق. الأفـراد يعملـون معـا بفعاليـة لتحقيـق الهدف المشترك فيما بينهم .إن تشكيل القرارات الجماعية والتعـاون والتحفيـز والتطـوير الفعّـال يحـدث في هـذه المرحلة. عند هذه النقطـة، القـادة يقـدّمون الإمتنـان إلى

الأعضاء بشكل فردي والإمتنان للفريـق ككـل، وذلـك لشـكرهم في سعيهم وآدائهم .

5- المرحلة الأخيرة هي مرحلة "ترتيـب الأمـور": في هـذه المرحلـة، تكون الوظائف الموكلة إلى الأعضاء قـد تـم إنهاؤهـا بفعاليـة أم لا .هل الهدف قـد تـم تحقيقـه أم لا. وبنـاء عـلى هـذه الإنجـازات، يصبح الفريق دائم أو مؤقت. بعض الأعضاء يضـطَرّون في العـودة إلى المراحل المبكرة نظرا لعجزهم عن تحقيق ما طلـب مـنهم .أمـا الباقون، يبقـون كفريـق ثابـت آخـذين عـلى عـاتقهم المزيـد مـن المسؤوليات في المشاريع المستقبلية .

كما وضحنا أعلاه، إنَّ تطور فريـق العمـل يمـر في خمـس مراحل حيث ننصحك بهـا لتسـاعد موظفيـك عـلى ضـم جهودهم سويا .الحصول على فريـق عمـل جيـد يمكنـك الوثـوق بـه ويعمـل بقـوة، هـو مشـابه لحصـولك عـلى جوهرة قيمة لمشاريع التجاريـة. عـلى مـر السـنوات، إذا

قمت بالعناية بهذا الفريق ستزداد قيمتـه في إعطـاء ازدهـار أكـبر لأعمالك!

خطوات لبناء بيئة جيدة لفريق العمل الجماعي

الفريق المتعاون في الشركة يعمل مع الآخرين بفعالية، مـما يـؤدي إلى مستقبل مشرق. سوف نقترح ست خطـوات يمكنـك اتباعهـا في سبيل بناء بيئـة جيـدة كفريـق متعـاون في أعمالـك التجاريـة. إذا استطعت تحقيق هذا التعاون بشكل صحيح بـين أعضـاء الفريـق، سيؤدي ذلك إلى تعزيز آدآء عملك .

هذه هي الخطوات الستة التي ننصحك بها:

1- الإستثمار في التنمية الإجتماعية وجعل هذا في متناول الموظفين في كل الأوقات، سيسمح لهم بالإختلاط بسهولة مـع بـاقي الـزملاء الموجـودين في بيئتـك. إن تحسـين التواصـل بـين أعضـاء الفريـق، سيحسن أدآئهم، سواء بشكل فردي أو كفريق واحد .

2- السماح لسلوكياتك التعاونية بأن تكون ظاهرةلأعضـاء الفريـق، وتكون بمثابة مثـال جيـد يحتـذون بـه. إنَّ تنـوع التواصـل ومـلء الفراغات بأي مهمة مطلوبة، يساعدانك في وضع صورة جيدة أمام فريقك، فتشجعهم على القيام بالآدآء نفسه.

3- إعطاء الوقت الكافي للأعضاء أمر مهم جـدا، لتشـجيع التواصـل فيما بينهم. فالتعليم غير الرسمي الذي تقدمه يوميـا، يبنـي الثقـة والروابط القيمة بين أعضاء فريق العمل .

4- تدريب العـاملين عـلى المهـارات اللازمـة للتعـاون أمـر ضروري جداً. بعض العاملين لـديهم الإرادة للتواصـل، ولكـن لـيس لـديهم المهارات. بدون المهارات، لن يتحقق فريـق عمـل متعـاون فعّـال. ناقش الأهداف المشتركة، والسبب وراء وجـود الفريـق والأسـاليب المستخدمة في حل النزاعات وأهمية التنويع وإدارة البرامج .

5- إدعم دائما الأحـداث الجماعيـة وهيكـل فريقـك، ليكـون لديـه شبكة من التواصل، وشجع المصالح المشتركة عالميـا. فبنـاء تواصـل قـوي في شركـة واحـدة هـو بالتأكيـد الطريـق إلى مشروع تجـاري ناجح.

6- حدد الأدوار ووضحها لكل من لديه عمل ما. لكن إحرص دائمـاً في الحفاظ عـلى مسـار غـامض بالنسـبة للهـدف المطلـوب، وذلـك لإعطاء فرصة لأعضاء الفريـق لتحقيقـه بـاحتمالات واسـتراتيجيات مختلفة. هذا سيقوي العلاقة بين أفراد الفريق ويعطيهم القدرة في حل المشاكل بفعالية كفريق واحد !

كما شرحنا، الفريق المتعـاون ضروري لتوجيـه المسـار إلى مسـتقبل ناجح. مع مرور الوقت سوف تنشأ روابـط قويـة في الشركـة، مـما يسمح لعملك بـأن يتطـور ويصـبح كعائلـة موحـدة قويـة. هنـاك حاجة إلى مشاركة كل فرد في تحقيق مثل هذا الرابط الموحد .

اذاً، ننصحك باتباع الخطوات السابقة المذكورة لتحصل على نجـاح باهر وطريق لبناء أسرة منتجة واستثنائية!

طرق لمعرفة ما إذا كان فريق العمل الجماعي ليس بحالة جيدة

كما هو الحال في أي مشروع وأي عمل تجاري، المشاكل دائما تميـل إلى الظهور، والفريق في بعض الأحيان لا ينجح في تحقيق هدفه. لا داعي للذعر، قم بإعـادة تنظـيم الفريـق ولمعرفـة مـا حـدث مـن أخطاء.

سوف نقترح عليك سـبع طـرق لمسـاعدتك في معرفـة مـا إذا كـان فريقك ليس بحالة جيدة :

1- لم يكن هناك إلتزام، لا لأعضاء الفريق ولا للمشروع نفسه. هنا خسرنا وجود جهد فرديّ، وجهدٍ كمجموعة .

2- لا توجد عملية أخذ قرار. الحصول على الخيار الصحيح كفريـق واحد، أمرٌ غير قادر على إنجازه.

3- الأعضـاء غـير قـادرون عـلى حـل النزاعـات أو إيجـاد الحلـول كمجموعة. التوتر يتراكم مؤدياً إلى تراجع الآدآء.

4- لا يوجد تواصل سـليم، والأعضـاء غـير قـادرين في الوصـول إلى تفاهم مشترك. بعـض الأعضـاء دائمـا في حالـة صـمت، في حـين أن البعض الآخر يفرض ما يريد على الآخرين.

5- ليس هناك تفكير كمجموعة. والأعضاء غير قادرين عـلى تقبـل الإختلافات ووجهات النظر .

6- لا يوجد إبداع . لدينا هنا مواهـب محـدودة وابتكـار محـدود، وربما هناك إضاعة لفرص موجودة .

7- لا توجد مهارات الإدارة الفعّالة. العمل الجماعي الكبير لا يمكن أن يتحقق من دون الإدارة السـليمة. يجـب أن يعـرف المـدراء مـا يجب القيام به وكيف، بذلك يمكن للفريق أن يعمل .

هذه سبع طرق تتيح لك معرفة أن هناك شيء خاطئ. كما هو موضح، وبمراجعة جميع ملفات الفيديو السابقة لمعرفة ما فاتك، أعد تنظيم المجموعات وابنِ مهارات الموظفين لتحسين العمل الجماعي، وعَيِّن مدراء فعالين لتوجيه الأعضاء الى الطريق الصحيح ليحققوا التعاون فيما بينهم .

إذاً، لتضمن نجاح أعمالك ومشاريعك، لابد من وجود فريق عمل فعّال. لذلك ننصحك بأن تقوم بكل ما يمكنك فعله لتحقيق ذلك الفريق! صعوبتها".

العمل الاجتماعي والشريعة الاسلامية

• إن الشريعة الإسلامية شريعة عظيمة وكاملة، وعظمتُها مِن عظمة منزلها عز وجل، وكمالُها من كمال مبدعها جل في علاه، شريعة مبناها على الحِكَمِ والمصالح؛ فكلُّها عدل ورحمة ومصلحة وحكمة، وهي النور الذي أبصر به المبصرون، والهدى الذي اهتدى به المهتدون، وهي الطريق المستقيم الذي مَن استقام عليه فقد استقام على سواء السبيل، وهي قرة العيون، وحياة القلوب، ولذة الأرواح، كلُّ خير في الوجود إنما هو مستفاد منها وحاصل بها، وكلُّ نقص في الوجود فسببُه من إضاعتها.

• فالشريعة التي بعث اللهُ بها رسوله صلى الله عليه وسلم هي عمادُ الحياة، وقطبُ الفلاح، وسببُ السعادة في الدنيا والآخرة، هذه الشريعة العظيمة لا تكاد تغادر صغيرة ولا كبيرة من أمر الدنيا والآخرة إلا أحصتها تفصيلًا وتوضيحًا؛ قال تعالى: ﴿كُلَّ شَيْءٍ فَصَّلْنَاهُ تَفْصِيلًا﴾ [الإسراء: 12].

• ومِن هذا البيان والتفصيل هـذه القضـية المحورية مـن قضـايا السياسة الشرعيـة، التـي تضـبط حركـة العمـل الإسـلامي الهـادف لإعلاء كلمة اللـه عـز وجـل ونشر دِينـه في شـتَّى بقـاع الأرض، في ضوء هذه الوصية الربانية: ﴿ أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُـوا فِيـهِ ﴾ [الشورى: 13]، ألا وهي قضية تنسيق الجهود وترتيـب الصـفوف، قضية العمل الجماعي وآدابه وضوابطه، خاصـة في هـذه الأوقـات الحرجة التي نواجه فيها تحديات كبيرة جدًّا، الأعداء الـذين تـآخَوْا عـلى حربنـا، صراعـات عالميـة، صِـهْيونية عالميـة تحاربنـا، صـليبية عالمية، رافضية عالمية، مواجهة أهل الإلحـاد والعلمانيـين، وأذنـاب الغرب.

• لذا ينبغي علينا أن نجتمع لمواجهة كـل هـؤلاء، نجتمـع لنواجـه كل هذا الباطل ونكشف خبثـه وضرره عـلى الأمـة: ﴿ بَـلْ نَقْـذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ فَإِذَا هُوَ زَاهِقٌ ﴾ [الأنبياء: 18].

• نريد أن نكون سببًا في نُصرةِ هذا الدين، في رفعةِ شأنه، في الدفاعِ عنه، في الدعوةِ إليه، في عزَّتِه ومجدِه وانتشاره، ولن يكون ذلك إلا

بالاجتماع والاتحاد، لن يكـون أبـدًا بالتنـازع والفُرقـة؛ لأن تحقيـق هذه الأهداف يحتاج إلى قوة، والقوة والبركة في العمـل الجماعـي، وهذه أول أهمية وفضيلة للعمل الجماعي.

1) العمل الجماعي قوة وبركة:

الـلـه عز وجل يقـول: ﴿ وَأَعِـدُّوا لَهُـمْ مَـا اسْـتَطَعْتُمْ مِـنْ قُـوَّةٍ ﴾ [الأنفال: 60]؛ فالاجتماعُ قوة، والنزاع والفُرقة ضعف.

قـال رسـولُ الـلـه صـلى الـلـه عليـه وسـلم: ((يـدُ الـلـه مـع الجماعةِ))[1].

إنَّ تأييدَ الـلـه للفئة المؤمنة المجتمعة حقٌّ لا شك فيه؛ قـال صـلى الـلـه عليه وسلم: ((لا تزال طائفة من أمتي ظاهرين عـلى الحـقِّ، لا يضرهم مَن خالفهم حتى يأتي أمر الـلـه))[2].

• لذا سُمِّيت الفرقة الناجية "أهل السـنَّة والجماعـة"؛ لاجـتماعهم على الحق، وعلى العقيدة الصحيحة، وعلى الإمام العَدْل.

• الـلـه عز وجل يقول: ﴿ وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ الـلـهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ﴾ [آل عمران: 103]؛ فأمَرنا بالجماعة، ونهانا عن الفُرقة.

قال القرطبي - رحمـه الـلــه - في شرح هـذه الآيـة: (فـإن الفُرقـة هَلَكة، والجماعة نجاة).

قال ابن مسعود - رضي الـلـه عنه -: (وإن ما تكرهون في الجماعـة والطاعة خيرٌ مما تستحِبُّون من الفُرقة).

• إنَّ الكِيان الدعوي هو أقوى وسيلة لتحقيـق غايـة شريفـة، ألا وهي خدمة الدِّين ونشره؛ قال تعالى: ﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْـبِرِّ وَالتَّقْوَى ﴾ [المائدة: 2]، نتعاون على دعوة الناس إلى التوحيد والإيمـان، وإلى تحـرِّي الحـلال والبُعـد عـن الحـرام، إلى اتبـاع السنَّة واجتناب البدعـة، نحـذِّر النـاس مـن الشرك ونـدعوهم إلى محاســن الأخـلاق والأعـمال، نتعـاون في إقامـة فـروض الكفايات التي خاطَـبَ الـلــهُ بهـا أُمَّتَنـا، وتحقيـق الأهـداف العليا، ابتداءً مِن طلب العلم الشرعي النافع، ومرورًا بالدعوة

إلى اللـه - عز وجل - وإدخال الناس في دين اللـه أفواجًا، والأمـر بالمعروف والنهي عن المنكر، وجمع الزكوات والصدقات وتوزيعهـا عـلى المسـتحقين لهـا، والسـعي في مصـالح المسـلمين وخـدمتهم، وانتهاءً بذروة سَنام الإسلام: الجهاد في سبيل اللـه.

• تلك الأهداف السامية لـن تـتم إلا مِـن خـلال العمـل الجماعـي وتنسيق الجهود، حتى يمكن للأمة أن تنهضَ وتغيِّرَ واقعَها، نريد أن نقـوِّيَ الكِيـانَ الـذي يحـافظ عـلى المـنهج (مـنهج أهـل السـنة والجماعة).

• اللـهُ عز وجل يحذرنا من التنـازع الـذي يُضـعف القـوة ويُبَـدِّد الغاية والهدف؛ قال تعالى: ﴿ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ﴾ [الأنفال: 46]، إذا حصـل النـزاعُ والافـتراق ذهبـت القـوة التـي نحتاجها في مواجهة أعدائنا وتغيير واقعنا.

• القوة في العمل الجماعي تتضاعف (ليس 1+1=2) كما يقولـون، ولكن (1+1=10) متوالية هندسية، لو عندنا 4 أشخاص ليسوا (4)

فقط، بل 4×4 (شبكة)؛ لأن الطاقات تجتمع وترتقي إلى أعلى في أي عملٍ نقوم به.

• العمل الجماعي قوة وبركة، حتى الاجتماع على الطعام وفي مجالس العلم، كان أصحابُ رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا جلسوا مجلسًا لو بُسط عليهم ثوبٌ لشمِلهم.

• الاجتماع فيه بركة وغشيان الرحمة والسكينة والطمأنينة والسداد والتوفيق، حتى في السفر؛ قال صلى الله عليه وسلم: ((إذا كنتم ثلاثةً فأمِّروا عليكم أحدكم))[3]، ((عليكم بالجماعةِ؛ فإنما يأكل الذئبُ من الغَنمِ القاصيةَ))[4].

في الاجتماع عصمةٌ مِن الفتن، يجد الإنسان مَن يذكِّرُه بالله، من ينصحه، من يشاوره، من يواسيه ويدافع عنه ويذب عن عِرضه؛ قال صلى الله عليه وسلم: ((الشيطانُ أقرب مِن الواحد، ومن الاثنين أبعدُ))[5].

• قال عليٌّ - رضي اللـه عنه -: (عليكم بالجماعة؛ فإنها حبل اللـه المتين، وإن مـا تكرهـون في الجماعـة خـيرٌ مـما تحبـون في الفُرقـة؛ فالجماعة رحمة، والفُرقة عذابٌ).

• حتى لو حصل اختلاف لا يحصل افتراق، يَسَعُنا ما وسع السَّلف، الخير أن نبقى مجتمعين، وإن كان هناك شيء مِـن الكـدر؛ (فكـدَرُ الجماعة خير من صفو الفرد)، نبقى مجتمعين ونحافظ على كِياننـا الدعوي القائم على منهج رباني، على عقيـدة صـافية، وعـلى اتبـاع نهج السلف والتأسي بهم، نحافظ على كياننا الدعوي حتـى يكـون لنا وزنٌ وتأثير.

2) أيضًـا مِـن أهميـة العمـل الجماعـي وفوائـده وثمـاره: أن فيـه استفادةً مِن جميـع الطاقـات، وتوزيعًـا لـلأدوار؛ فكـل واحـد منـا يستطيع خدمة الدين حسـب طاقاتـه وإمكاناتـه؛ كـما قـال صـلى اللـه عليه وسلم: ((كلُّكم عـلى ثغـرٍ مـن ثغـور الإسـلام؛ فليحـذَرْ أحدكم أن يؤتى الإسلامُ من قِبَلِه))

• العمل الناجح يحتاج جميع الطاقات، الإنسان الـذي يقـوم بكـل الأدوار سـيكونة فاشـلًا إداريًّـا، لا بـد مِـن الاسـتفادة مـن طاقـات الجميع، وحسـن التنسـيق بيـنهم؛ حتـى يكـون العمـلُ أكـثر قـوة وتنوعًا.

3) العمـل الجماعـي يجعـل الإنسـان يشـعُرُ بقيمتـه كـما يشـعر باحتياجه للآخرين وحصول التكامل بين الجميع:

ليس هناك إنسان عنده كل الطاقات والإمكانيـات، انظـر إلى حـال الصحابة رضي الـلـه عنهم، كان منهم أمثال:

• خالد بن الوليد في باب الجهاد والقتال في سبيل الـلـه.

• ابن عباس في التفسير.

• ابن مسعود في قراءة القرآن؛ قال صلى الـلـه عليه وسـلم: ((مَـن أراد أن يقـرأَ القـرآن غضًّـا طريًّـا، فليقـرَأْه عـلى قـراءة ابـن أمِّ عبد))[7].

• معاذٌ أعلمُ الأمة بالحلال والحرام.

- زيد بن ثابت أعلمهم بالفرائض.
- عمر في القيادة والحزم.

وغير ذلك مِن الصفات التي كانت عند الصحابة وأدت إلى التكامل فيما بينهم.

4) العمل الجماعي قيد الاستمرارية وعدم الانقطاع:

بخلاف العمل الفردي الذي ينقطع بانقطاع الأشخاص، ويمرض بمرضهم، وينشغل بانشغالهم، وينحرف بانحرافهم، أما العمل الجماعي المؤسسي فيستمر حتى في ظل التضييق والحصر.

5) العمل الجماعي فيه تزكية للنفس:

يدعو الإنسانَ إلى التواضع واحتقار عمله؛ لأنه يرى إخوانه ممن هو أكثر منه همةً في الدعوة وطلب العلم والبذل والعبادة، فيحتقر عمله، ولا يرى لنفسه فضلًا؛ فالعمل الجماعي يدعو العامل إلى الإخلاص، وألا ينسُبَ العمل لنفسه، بل ينسبه إلى الكِيان والدعوة؛ كما قال

الشافعي: (وددتُ لو عمل الناس بعلمي، ولا ينسب إليَّ من ذلك شيء).

• العمل الجماعي فيه من المعاني الإيمانية الكثير والكثير؛ من البذل والتضحية واحترام العلماء والدفاع عنهم ونشر فضلهم، فيه حسن الظن بالآخرين والالتفاف حول أولي الفضل والعلم، فيه تحقيق معاني الأخوَّة الإيمانية، الحب في الله، والتعاون على البر، نتفقد إخواننا ونسأل عنهم، لا نتركهم للشيطان أو للشبهات أو الأزمات وضغوط ومسؤوليات الحياة، كما كان النبي صلى الله عليه وسلم مع أصحابه، كما فعل النبي صلى الله عليه وسلم في غزوة من الغزوات لما سأل أصحابه: ((هل تفقدون مِن أحد؟))، قالوا: نفقد فلانًا وفلانًا، قال: ((لكني أفقد جُلَيبيبًا))، عناية - اهتمام - سؤاله صلى الله عليه وسلم عن أصحابه، يهتمُّ بأمرهم ويتابعهم، هكذا يكون القائدُ الناجح والمعلم والمربي، ولما عاد صلى الله عليه وسلم مِن الحج ومعه مائة وأربعون

ألفًا، يسأل امرأة من الأنصار: ((ما منعك أن تحجي معنا هذا العام؟))، لم تشغَلْه مسؤولياته وأعباؤه عن تفقُّد إخوانه والاهتمام بهم.

• قال الله عن نبيِّه سليمان عليه السلام: ﴿ وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ ﴾ [النمل: 20]، كان ذلك التفقدُ سببًا في فتح بلاد سبأ ونشر الإسلام.

• العملُ الجماعي فيه معاني الأخوَّة والتآلف والتعاطف وتقوية الروابط الإيمانية بين الأفراد، وتغليب مصلحة الجماعة، والعمل بمبدأ الشورى والتوكل على الله والتعاون على طاعته، ولا ننسى دعاء موسى عليه السلام ربَّه: ﴿ هَارُونَ أَخِي * اشْدُدْ بِهِ أَزْرِي * وَأَشْرِكْهُ فِي أَمْرِي * كَيْ نُسَبِّحَكَ كَثِيرًا * وَنَذْكُرَكَ كَثِيرًا ﴾ [طه: 30 - 34].

المؤسسات والعمل بروح الفريق

فمهما كانت كفاءه موظفي أي مؤسسه و مهما كانت قوة و مركز و حجم تلك المؤسسه فإن العامل الأهـم في تحديـد مـدى نجـاح تلـك المؤسسه هو العمل الجماعي . إن أي مؤسسه صغيره كانت أم كبيره فهي تتكون من هيكل تنظيمـي و هـذا الهيكـل يتكـون مـن خلايـا مترابطة لا يمكن فصلها عن بعضها البعض ، من هنـا جـاءت أهميـة العمل الجماعي بين تلك الخلايا ، و بالتالي فـإن نجـاح التواصـل بـين أطراف الهيكل التنظيمي يـؤدي الى انسـيابيه في العمـل و سـهولة و سرعه في الاداء مما يحقق الأهداف . اما اذا لم تجد تلـك الخلايـا فـن العمل الجماعي فلك أن تتخيل ماذا سوف يحـدث !!! و لنـا جميعـا للأسف تجارب مع هكذا مؤسسات . إن للموظف و للمؤسسه عـلى حد سـواء دورا فعـالا في تعزيـز العمـل الجماعـي ، فـدور الموظـف لتعزيز ذلك هو : 1 . التعاون التـام مـع زملائـه و الإدارات المختلفـة داخل مؤسسته التي يعمل بها ، 2 . تقديم الإقتراحات التي تؤدي الى

تطور العمل خصوصا لو كان للموظف خبرات في مؤسسات أخـرى . 3 . احـترام الـرأي الأخـر . 4 . تقبـل التغيـير . أمـا دور المؤسسـه يكمن في : 1 . تحفيز الموظفين على تقديم الإقتراحات المختلفة . 2 . عمل وصف وظيفي لكل موظف يبـين دوره في المؤسسـه و شرح مفصل لما هو مطلوب منه . 3 . توضـيح السياسـات و الإجـراءا ت الخاصه بالمؤسسه . 4 . تدريب الموظفين على العمل الجماعـي 5 . عمل أنشطة لا منهجية للموظفين تعزز من علاقـاتهم 6 . حـل أي مشكلة تظهر بين الموظفين أو الإدارات فورا و دون أي تاخير .

وهنالـك بعـض النقـاط التـي تلعـب دورا مهـما في نجـاح العمـل الجماعي منها:

1- الإدارة الحكيمـة، عـن طريـق اختيـار قائـد يتميـز بالإبداع ويعتمد على الابتكار والتفكـير، ويركـز في عملـه عـلى التطـوير والتغيـير، ويتحمـل الأخطـاء والمشـاكل، ويطبق الأفكار ويعمل بنفسه، ويتعامل بحكمـه ويقنـع اتباعه، ويهتم بروح الفريق ورفع المعنويات واتمام المهام

على اتم وجه، واختيار اعضاء يتمتعون بمهارات الإدارة الأساسية، كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والتقييم، والتي تعدّ جميعها أساساً في الوصول الى الهدف المنشود.

2- العمل بروح الفريق الواحد الذي تجمعه مصلحةٌ مشتركةٌ، وعدم الاهتمام بالجانب الشخصي بصورةٍ تفوق الاهتمام بالمصلحة العامة للمنظمة، وذلك عن طريق وجود روح الاحترامٍ والتآخٍ ضمن أعضاء الفريق، واتباع أساليب المنافسة الشريفة، اذ يعتبر التعاون من الصفات المهمة التي يجب ان يتحلى به افراد الفريق، اذ ان الأُلفة والعمل المشترك وتوزيع الادوار بين الاعضاء تمثل العوامل الاساسية لإنجاح العمل الجماعي.

3- توظيف المهارات، والتشجيع المستمر، وتبادل المعلومات والخبرات بين اعضاء الفريق، واحترام جميع الآراء وتقبل وجهات النظر، والسعي في الوصول الى رأي موحد يحقق هدف الفريق المنشود.

4- تحديد الهدف الأساسي الذي يسعى الفريق الى تحقيقه، وطرح السلبيات والايجابيات التي مـن الممكـن ان يتعـرض اليـه الفريـق خلال العمل، وتوثيق الحلـول المناسـبة لـتلافي المشـاكل اضـافة الى الشعور الدائم بالمسؤولية، لأن نجاح الفريق او فشله يمثـل نجـاح اوفشل كل فرد من افـراد الفريـق ويعـود عليـه سـواء بـالضرر او النفع.

ان الأزمات التي باتت تمر على البلدان العربية وبـالأخص العـراق، والتشتت الوطني الذي نعيشه يعد من اهم اسبابه التفرقة، وعدم الاتفاق على رأي واحد واختلاف الرؤية في منهجية القـرار والعمـل المحدد، فكثرة الأحزاب وتفرقة الشعب سببت ضعفاً كبيراً في كيـان البلـد، وبـات الـوطن يواجـه صـعوبات كبـيرة في السـيطرة عـلى الأوضاع. فالشعب الموحد والمتفق على رأي واحد من المستحيل ان يُهـزم، ومـن الصـعب جـداً ان يخضـع لقيـادة جبريـة، او نظـام دكتاتوري، او يُسـتغل مـن قبـل نفـوذ سياسـية التـي لهـا مصـالح شخصية.

اذ ان اي عملية اصلاح تتطلب في البداية بث روح الجماعة بين الناس والذي يتم عن طريق نشر ثقافة التعاون ين الشعوب، وتبيان اهمية العمل الجماعي ومدى تأثيره الايجابي على الأفراد والمجتمع، وغرس بذور التعاون في نفوس الأطفال منذ الصغر، وتعميم المشاركة وتوسعة افاق العمل الجماعي للإرتقاء بالوضع الحالي، ولتحقيق الأهداف التي ترفع من شأن الأمة وتصل بها نحو النجاح والإزدهار.

وتبقى القدرة على التخطيط والسيطرة على الفريق، المفتاح الاساسي والاداة الحتمية نحو تحقيق الأهداف المطلوبة والمرجوة التي تسعى اليه المنظمات، اضافة الى إدراك المفاهيم الرئيسية للإدارة الاستراتيجية، تعتبر من الأساليب الإدارية الضرورية لنجاح اي عمل في ظلّ التحديات التي تواجهها المنظمات، لضمان تحقيق النجاح والوصول الى الاهداف المنشودة، باقل جهد ووقت ممكن.

إن تعريف العمل التطوعى يمكن أن يقوم على منهجين أحدهما طبيعة العمل التطوعى وأهدافه والآخر هو مفهوم المنظمات التطوعى في علاقتها بالكيانات المجتمعية المختلفة، وهي الدولة والقطاع الخاص والعائلة .

وهناك الكثير من الأشكال والممارسات التي ينضوي تحتها العمل التطوعي، من مشاركات تقليدية ذات منفعة متبادلة، إلى مساعدة الآخرين في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك وإنما يمارس كرد فعل طبيعي دون توقع نظير مادي لذلك العمل، بل النظير هو سعادة ورضى عند رفع المعاناة عن كاهل المصابين ولم شمل المنكوبين ودرء الجوع والأمراض عن الفقراء والمحاجين.

أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند

كـل المجموعـات البشريـة منـذ الأزل ولكنـه يختلـف في حجمـه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنيـة إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقـل في فـترات الاسـتقرار والهـدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، ومن حيـث الشـكل فقد يكون جهـداً يـدوياً وعضـلياً أو مهنيـاً أو تبرعـاً بالمـال أو غـير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقـد يكـون تلقائيـاً أو موجهـاً مـن قبـل الدولة في أنشـطة اجتماعيـة أو تعليميـة أو تنمويـة، ومـن حيـث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية.

ويوصف العمل التطوعي بصـفتين أساسـيتين تجعـلان مـن تـأثيره قوياً في المجتمع وفي عملية التغيير الاجتماعي، وهما:

1- قيامه على أساس المردود المعنـوي أو الاجتماعـي المتوقـع منـه، مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل.

2- ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية.

لهـذا السـبب يلاحـظ أن وتـيرة العمـل التطـوعي لا تتراجـع مـع انخفاض المردود المادي له، إنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمـن وراءه، وهـي القـيم والحـوافز الدينيـة والأخلاقيـة والاجتماعيـة والإنسانية.

ويميز علماء الاجتماع بين شكلين من أشكال العمل التطوعي :

الشكل الأول : السلوك التطوعي :

ويُقصَد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد اسـتجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسـانية ...من قبيل إسعاف جريح في حالة خطرة أثر حادث سير، أو السقوط من مكان مرتفع ، أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك ، أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق ... وما أشبه ذلك ، حيث يقـوم الأفـراد بـأعمال تطوعيـة وخـــيرية نتيجـة لحـوادث طارئـة . ومنطلـق هـذه الممارسـات التطوعيـة هـو الشـعور الإنسـاني أو الموقـف الأخلاقـي أو الـدافع الـديني ...أو كل ذلك معاً ، من دون انتظار أي مردود مادي .

الشكل الثاني : الفعل التطوعي : ويُقصَد بـه الممارسـات التطوعيـة الناتجة من الإيمان بأهميـة العمـل التطـوعي وضرورتـه ، ولا يـأتي نتيجة لـحوادث طارئة وإنما هو عمـل قـائم بذاتـه ، ويرتكـز عـلى العمــل التطــوعي ، ومنطقــات الفعــل التطــوعي هــي نفــس منطلقـــات السلوك التطوعي

ولابد من القول هنا إن أي شـكل مـن أشـكال الأعـمال التطوعيـة مطلوب بذاته وراجح في نفسـه ، ومهم وضروري في إنماء المجتمـع الأهلي ، والمشاركة في تقدمه وازدهـاره ونمـوه .,مـن المهـم للغايـة إشاعة روح العمل التطوعي بين أفـراد المجتمـع ، وتنميـة (ثقافـة العمل التطوعي) في الفـضاء الاجتماعي ، والإشادة بـالمتطوعين في أي مجـال ، وفي أي شــكل ، وبـأي صـورة ... فـالجميع يسـاهم في التنمية الاجتماعية المطلوبة .

ويمكن تحديد أهم أنواع المشـاركة في العمـل التطـوعي في الأبعـاد التالية :

1) المشاركة المعنوية : ونعني بها دعم المشاريع التطوعية معنوياً وذلك من خلال الوقوف المعنوي مع المشروع الخيري سواءً بالتشجيع ، أو الدفاع عن المشروع الخيري ، أو التعريف به في المحافل العامة ... إلى غير ذلك من صور المشاركة المعنوية .

2)المشاركة المالية : ونعني بها دعم المشاريع الخيرية بالمال ، ومما لا شك فيه أن المال يمثل أحد مقومات نجاح الأعمال الخيرية ، وقد سمي القرآن الكريم المشاركة المالية في سبيل الله بـ (الجهاد) حيث يقول تعالى : ((إنما المؤمنون الذين آمنوا بالله ورسوله ثم لم يرتابوا وجاهدوا بأموالهم وأنفسهم في سبيل الله أولئك هم الصادقون)) _ سورة الحجرات آية 15_ . وهذا يدل على أهمية الجهاد بالمال كما بالنفس ، فهو مما له أكبر الأثر في النهضة والإحياء والتقدم والازدهار في مختلف جوانب الحياة .

3)المشاركة العضوية : ونعني بها أن يكون الشخص عضواً فعّالاً في الأعمال التطوعية وذلك عبر انتسابه لإحدى مؤسسات الخدمة

الاجتماعية ، وهذا يتطلب بذل الجهد ، والتضحية بالوقت ، وممارسة التفكير الجاد ، وشحذ الهمة ... من أجل خدمة المجتمع، وتقوية العمل الخيري ، وإنماء الممارسة التطوعية بما يخدم الشأن الاجتماعي العام .

هذه هي أهم ألوان المشاركة في الأعمال التطوعية والخيرية ، وكلها مهمة وضرورية لنجاح أي عمل خيري .

إن القيم الاجتماعية وخاصة الدينية المتعمقة في المجتمع العربي والإسلامي ساعدت في تعميق روح العمل التطوعي فيه بالإضافة إلى التراث الشعبي المنقول من خلال الأدب القصصي و الشعر والغناء والأمثال، والذي يشيد بهذه الروح فتظل متقدة في المجتمع حتى بعد زوال الظروف المادية التي قام عليها ذلك التراث الشعبي.

وحيث أن مفهوم التطوع في الدول الغربية – بصفة خاصة – يفصل ما بين مفهومي الصدقة من جانب ومساعدة الآخرين من جانب

آخر، فإن الدين الإسلامي لا يدعو لذلك الفصل، وهو المؤثر الأساس في هذه المجتمعات.

مبادرات العمل التطوعي على مستوى التثقيفي والاقتصادي والاجتماعي وما إلى ذلك . التطوع مرةً نأخذ عنوان التطوع مقابل العمل بأجرٍ دنيوي ، ومرةً نأخذ التطوع بمعنى ما هو فوق الواجب ،حتى هذا المستعمل مصطلح شعبي _هذا مطوع يعني يقوم بنوافل ومستحبات وما إلى ذلك _ العمل التطوعي الذي هو عمل بلا أجر . هذا يمكن (بلا أجر من ؟) طبعاً ليس عندنا نحن عمل تطوعي بمعنى بلا أجر مطلق " فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7)-الزلزلة " فحين نقيس أي عمل إلى وعد الله سبحانه وتعالى من الثواب الكريم لعباده المحسنين،لا يكون عندنا عمل تطوعي أصلاً ،كله عمل بأجر.

وفيما يلي بعض الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة التي توضح الحث على العمل التطوعي والذي هو بمثابة صدقة في الإسلام.

من القرآن الكريم

- " وتَعَاونُوا عَلى البِّرِ والتَقوَى " (المائدة – 2)
- " فَمَن تَطَوّعَ خَيْراً فَهُوَ خَيْرٌ لّهُ "(البقرة -184)
- " وآتى المَاَلَ عَلى حُبِـه ذَوي القُـربى واليتَـامَى والمَسَـاكِّين وابن السَبِّيل"(البقرة -177)
- " وفي أموالهِّم حَقٌ مَعلُوم للسَائِّل والمَحرُوٌم""(الذاريات -19)
- " فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ "   (الزلزلة - 7)

ومن الأحاديث الشريفة

- يقول صلى الـلـه عليه وسلم (كل سلامي من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس تعدل بين أثنين صدقة ، تعين الرجل على دابته فتحمله عليها أو ترفع عليها متاعه

صدقة ، والكلمة الطيبة صدقة وبكـل خطـوة تمشـيها إلى الصلاة صدقة ، وتميط الأذى عن الطريق صـدقة) متفـق عليه .

- وقال عليه الصلاة والسلام (الإيمان بضع وسبعون أو بضـع وستون شعبة فأفضلها قول لا اله إلا الـلـه وأدناهـا إماطـة الأذى عن الطريق والحياء شعبة من الإيمان) متفق عليه .

- وقال صلى الـلـه عليه وسلم (لقد رأيت رجلاً يتقلـب في الجنة في شجرة قطعها مـن ظهـر الطريـق كانـت تـؤذي المسلمين) رواه مسلم

- ويقول صلى الـلـه عليـه وسـلم (السـاعي عـلى الأرملـة والمسكين كالمجاهد في سبيل الـلـه أو القائم الليل الصائم النهار)رواه مسلم)

- قول صلى اللــه عليـه وسـلم في حـديث أبـن عمـر رضي اللـه عنهما (المسـلم أخـو المسـلم لا يظلمـه ولا يسـلمه ،من كان في حاجة أخيه كان اللـه في حاجته ، ومن فـرج عن مسلم كربه من كرب الدنيا فرج اللـه عنه كر به من كرب يوم القيامة ومن ستر مسلما سترة اللـه يوم القيامة) متفق عليه .
- ويقول صلى اللـه عليه وسلم (من مشى في حاجة أخيه كان خيراً له من اعتكاف عشر سنوات) متفق عليه
- ويقول صلى اللـه عليه وسلم (مثل المؤمنين في تـوادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضـو تـداعى لـه سـائر الجسـد بالسـهر والحمـى) رواه احمد ومسلم ٠

وقد اتخذت الصدقة في الإسلام والدولة الإسلامية صـورة مؤسسـية في شكل الأوقاف في صورها المختلفة من خـلال المسـاجد والوقـف

الاستثماري لدعم المساجد ودور العلم، كما هو الحـال في دواويـن الزكاة في العديد من الدول الإسلامية .

ومن أقوال التابعين

- يقول الحسن رحمه اللـه : (إذا رأيـت الرجـل ينافسـك في الـدنيا فنافسـه في الآخـرة) ويقـول (مـن نافسـك في دينك فنافسه ومن نافسك في الدنيا فألقها في نحره)
- مالك بن دينار (إن صدور المسـلمين تغـلي بـأعمال الـبر وإن صدور الفجار تغلي بأعمال الفجـور ، واللــه تعـالى يرى همومكم فانظروا ما همومكم رحمكم اللـه .
- ويقول الشيخ عبد الرحمن السعدي : (رحم اللــه مـن أعان على الدين ولو بشطر كلمة وإنما الهلاك في ترك مـا يقدر عليه العبد من الدعوة إلى هذا الدين) .

فالإنسان المسلم يعرف بأنه سيلتقي مع الـلـه ، وأن لله عز وجـل وعد وعداً صادقاً لهذا الإنسان بأن يعطيـه الأجـر الـذي يحفظـه. هذا الإنسان لا يحتاج إلى إعلان كبير ، يحتاج فقـط أن يلتفـت إلى وعد الـلـه عز وجل . وإلى صدق وعد الـلـه سبحانه وتعالى . فهذا العمل الذي يسمى في المصطلح المدني عمل تطوعي . هذا العمـل لابد من الحاجـة إليـه ، لـكي يصـلح المجتمـع ، وترتفـع كثـير مـن مشـكلاته وتمسـح كثـير مـن دموعـه ، وترتفـع كثـير مـن آهاتـه وتوجعاته .

الحافز على العمل التطوعي

تستند فكرة "التطوع" بعمـل شيء مـا إلى رؤيـة معرفيـة، أساسـها حرية الإرادة والقدرة على التصرف دون إكراه؛ لتحقيق مصلحة أو منفعة ذات صفة جماعية وليست فردية فقط، وعلى أساس هـذه الرؤية فإن صيغ العمل التطوعي تتعدد بتعـدد الإرادات الفرديـة، وتنضبط بضوابط الشرائع والقوانين، وكـذلك بالمصـالح الاجتماعيـة والمنـافع العموميـة التـي يراهـا أهـل كـل مجتمـع في زمـن معـين يعيشون فيه.

وكافة صور العمل التطوعي في المنظور الإسلامي مرتبطة بعقيدة الإيمان بالله تعالى، وأن هذا الارتباط هو الذي يوفر لها القوة المعنوية والطاقة الروحية اللازمة لدفع الفرد للقيام بها طائعاً مختارًا، ولا تستبعد الرؤية الإسلامية أي عمل مهما صغر حجمه أو قلت قيمته، ابتداء من "إماطة الأذى عن الطريق" التي عدها الرسول صلى الله عليه وسلم أدنى شُعَب الإيمان، وصولاً إلى التضحية بالنفس في سبيل الله تعالى دفاعًا عن الدين والوطن.

وإلى جانب البناء القيمي الأخلاقي للعمل التطوعي في الرؤية الإسلامية، هناك تراث غني من الأبنية المؤسسية والأطر التنظيمية التي تم تطويرها عبر الممارسات الاجتماعية في الحقب التاريخية المتتالية، وعبر تلك الممارسات انتقلت فكرة الخير إلى حيز الوجود الفعلي في صورة أعمال نافعة، كما أن تلك الممارسات والمؤسسات قد أسهمت بفاعلية في تقريب المسافة بين "القول والعمل"، أو بين

النظرية والتطبيق، وكانت مؤسسات وأبنيـة الوقـف عـلى تنوعهـا وتعدد وظائفها في مقدمة تلك المؤسسات والأبنية .

ومعنى ذلك أن ثمّـة إطـارًا واسـعًا لمنظومـة "التطـوع" و"العطـاء" الاختياري الذي يحض عليه الإسلام ويزكيه، ومعنـى ذلـك أيضًـا أن "التطوع" -بمشتملاته ومكوناتـه- لـيس أمـرًا ثانويًـا أو هامشـيًّا في الحياة الاجتماعية للإنسان (فردًا كان أو مجتمعًا)، وإنما هو مكـوِّن أصيل من مكوناتها، وأداة -في الوقـت نفسـه- مـن أدوات تحقيـق غايتها وتلبية احتياجاتها المادية والمعنوية.

والحقيقة أن من خصائص "الرؤية الإسلامية" أنها تقدم مجموعات متكاملة من "الأفكار - القيم - والفضائل" التـي تتعـدد في صـيغها وتختلف في وسائل التعبير عنها، وتتباين في مجالات عملها، غير أن كل مجموعة منها تظـل في مجملهـا منتميـة إلى منظومـة واحـدة، تحقق هدفًا أو أكثر من أهداف الفرد أو المجتمع أو هما معًا.

وينطبق هذا الكلام على "منظومة العمل التطـوعي"، حيـث نجـد عديدًا من الأفكار والقيم والمبادئ والأخلاقيـات التـي نـص عليهـا الإسلام منها الصدقة، والـبر، والإحسـان، والتطـوع، والنـذر،... إلـخ، وهي تشمل في مجموعها منظومة متكاملة من الجهـود والأعـمال التي تشترك في كونها "تطوعية"، ونابعة مـن الإرادة الحـرة للفـرد وبمبـادرة ذاتيـة منـه، ودون إكـراه مـن أي سـلطة اجتماعيـة أو سياسية.

قامت الخدمات التطوعية بلعـب دور كبـير في نهضـة الكثـير مـن الحضارات والمجتمعات عبر العصور. بصفتها عملاً خالياً من الـربح والعائد كما وأنها لا تمثل مهنة. يقوم بهـا الأفـراد لصـالح الجـيران والأهـل والمجتمـع ككـل كـما تأخـذ أشـكالا متعـددة ابتـداء مـن الأعراف التقليدية للمساعدة الذاتيـة، إلى التجـاوب الاجتماعـي في أوقات الشدة ومجهودات الإغاثة، إلى حل النزاعات وتخفيف آثـار الفقـر. تشـتمل المفهـوم عـلى المجهـودات التطوعيـة المحليـة والقومية، وأيضا البرامج ثنائية أو متعددة الجوانب (العالمية) التي تعبر إلى خارج الحدود.

وقد لعب المتطوعون دوراً هاماً كماً وكيفاً في رعاية وتطوير الدول الصناعية منها والنامية من خلال البرامج القومية، برامج الأمم المتحدة في مجالات المساعدات الإنسانية، التعاون التقني، تعزيز حقوق الإنسان، الديمقراطية والسلام. كما يشكل التطوع أيضاً أساساً لكثير من نشاطات المنظمات غير الحكومية، والمنظمات المدنية. هذا إضافة إلى كثير من المشاريع في مجالات محو الأمية، التطعيم وحماية البيئة تعتمد بصورة مباشرة على المجهودات التطوعية.

من الحقائق الثابتة أن المجتمع بكل جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وقيمه الأخلاقية والروحية كل لا يتجزأ إلا في التجريد العلمي. وهذه الحقيقة تنبع وتقوم على حقيقة أساسيه هي أن الإنسان بوصفه الخلية الحية للمجتمع كل لا يتجزأ. ولذلك فان العمل الطوعى يجب أن لا ينحصر في جوانب محدودة للمجتمع والإنسان، بل يجب أن يتسع ليشمل كل المجتمع وكل الإنسان وحقوقه الأساسية في الحياة والسلام والحرية وليشمل حقوقه الاجتماعية من مأكل

ومشرب ومسكن وملبس وصحة وتعليم وحقوق اقتصادية أهمها الحق في العمل والأجر والراحة والعطلات، وليشمل كذلك الحقوق السياسية والمدنية كافة بما فيها الحق في المساواة أمام القانون وحق التنمية.

مقترحات لتطوير العمل التطوعي:

1- أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.

2- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية؛ مما يثبت هذه القيمة في نفوس الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.

3- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.

4- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.

5- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين؛ الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.

6- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية، وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين.

7- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي؛ مما يسهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.

8- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.

9- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع.

* إن للعمل الاجتماعي التطوعي فوائد جمة تعود على الفرد المتطوع نفسه وعلى المجتمع بأكمله، وتؤدي إلى استغلال أمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية.

أمثلة وقدوات في العمل التطوعي في صدر الإسلام

لاشك أن العمل الاجتماعي التطوعي قديم قدم الإنسان نفسه ولكنه أخذ العديد من الصور والكثير من الأشكال والطرق التي يؤديها وكان للعرب باع طويل في هذا المجال فرغم الصراعات والحروب الطاحنة ، التي كانت سائدة بين القبائل إلا أن الشهامة والشجاعة في إنقاذ المصاب وإغاثة الملهوف والأخذ بيد الضعيف كانت من الصفات النبيلة التي يتمتع بها العرب في ذاك الزمان حتى جاء الإسلام ليؤكد على هذه المعاني ويعلي من شأنها وغدا التعاون والتكافل سمة تتمتع بها الشعوب العربية والإسلامية في كل مكان.

و"الوقف" من أبرز صيغ العمل التطوعي الذي حض عليه الإسلام ومارسه المسلمون على مر العصور وتعاقُب الدهور ، وجوهر الوقف هو فكرة الصدقة الجارية، كما جاء في الحديث النبوي: "إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث: صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له". وفكرة الوقف بهذا المعنى تنتمي إلى منظومة

العمل التطوعي وفقًا لتعاليم الإسلام الحنيف، وقد جاء الأمر بالوقف على سبيل الترغيب والندب إلى فضائل الأخلاق والأعمال، وليس على سبيل الإلزام أو الأمر الجبري الذي لا يملك المخاطب به إلا الانصياع له.

نماذج إسلامية مضيئة في عمل الخير:

* عثمان بن عفان رضي الله عنه وتجهيزه لجيش العسرة حيث تبرع بثلث ماله لتجهيز الجيش المسلم المتوجه لغزوة تبوك .. والذي سمي بجيش عثمان .

* عبد الرحمن بن عوف رضي الله عنه وبذله لماله في خدمة الإسلام والمسلمين في حياة الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم) وبعد وفاته . وإذا كانت الجارة والثروات ، إنما تحصى بأعداد رصيدها وأرباحها فان ثروة عبد الرحمن بن عوف إنما تعرف مقاديرها وأعدادها بما كان ينفق منها في سبيل الله رب العالمين..!!لقد سمع رسول الله

يقول له يوما:" يا بن عوف انك من الأغنياء..وانك ستدخل الجنة حبوا..فأقرض الله يطلق لك قدميك"..

ومن سمع هذا النصح من رسول الله، وهو يقرض ربه قرضا حسنا، فيضاعفه له أضعافا كثيرة.

باع في يوم أرضا بأربعين ألف دينار، ثم فرّقها في أهله من بني زهرة، وعلى أمهات المؤمنين، وفقراء المسلمين.

وقدّم يوما لجيوش الإسلام خمسمائة فرس، ويوما آخر ألفا وخمسمائة راحلة.

وعند موته، أوصى بخمسين ألف دينار في سبيل الله، وأوصى لكل من بقي ممن شهدوا بدرا بأربعمائة دينار، حتى أن عثمان بن عفان رضي الله عنه، أخذ نصيبه من الوصية برغم ثرائه وقال:" إن مال عبد الرحمن حلال صفو، وان الطعمة منه عافية وبركة".

*عبد اللـه بن عمر : يحدثنا أيـوب بـن وائـل الراسـبي عـن أحـد مكرماتـه، فيخبرنـا أن ابـن عمـر جـاءه يومـا بأربعـة آلاف درهـم وقطيفة..وفي اليوم التـالي، رآه أيـوب بـن وائـل في السـوق يشـتري لراحلته علفا نسيئة (أي دينا) ..فـذهب ابـن وائـل إلى أهـل بيتـه وسألهم أليس قد أتى لأبي عبد الرحمن – يعني ابن عمر – بالأمس أربعة آلاف،وقطيفة..؟قالوا: بلى..قال: فاني قد رأيته اليوم بالسـوق يشتر علفا لراحلته ولا يجد معه ثمنـه..قـالوا: انـه لم يبـت بـالأمس حتى فرقها جميعها، ثم أخذ القطيفة وألقاها عـلى ظهـره، خـرج.. ثـم عـاد وليسـت معـه، فسـألناه عنهـا. فقـال: انـه وهبهـا لفقير..!!فخرج ابن وائل يضرب كفا بكف. حتى أتى السوق فصـاح في الناس:" يا معشر التجار..مـا تصـنعون بالـدنيا، وهـذا بـن عمـر تأتيه ألف درهم فيوزعها، ثم يصلح فيستدين علفا لراحلته"..؟؟!!

* صهيب بن سنان : وكان جوّادا معطـاء.. ينفـق كـل عطائـه مـن بيت المال في سبيل اللـه، يعين محتاجا.. يغيث مكروبا.." ويطعـم الطعام على حبه مسكينا ويتيما وأسيرا".

حتى لقد أثار سخاؤه المفرط انتباه عمر فقال له: أراك تطعم كثيرا حتى انـك لـتسرف..؟ فأجابـه صـهيب لقـد سـمعت رسـول اللـــه يقول:" خياركم من أطعم الطعام".

* سلمان الفارسي : فقد كان عطاؤه وفيرا.. كـان بـين أربعـة وسـتة آلاف في العام، بيد أنه كان يوزعـه جميعـا، ويـرفض أن ينالـه منـه درهم واحد، ويقول:

"أشتري خوصا بدرهم، فأعملـه، ثـم أبيعـه بثلاثـة دراهـم، فأعيـد درهما فيه، وأنفق درهما عـلى عيـالي، وأتصـدّق بالثالـث.. ولـو أن عمر بن الخطاب نهاني عن ذلك ما انتهيت" .

نماذج إسلامية نسائية مضيئة في عمل الخير :

لم تتخلف نساء المسـلمات عـن ركـب العمـل التطـوعي في سـبيل اللـه تعالى ، وان صدر الإسلام ليذخر بنماذج مضيئة مـن أمهـات

المـؤمنين ومـن المسـلمات الـلاتي ضربـن أروع الأمثلـة في العمـل التطوعي نذكر منهن على سبيل المثال لا الحصر :

*خديجة بنت خويلد (أم المؤمنين رضي الـلـه عنها وأرضاها) ، فقد بذلت جهدها ومالها في مؤازرة الرسـول صـلى الـلــه عليـه وسـلم وقد قـال عنهـا صـلى الـلــه عليـه وسـلم : (وواسـتني في مالهـا إذ حرمني الناس) .

*ومنهن أم المؤمنين زينب بنت جحش رضي الـلـه عنها ، التي قال عنهـــا الرسول صلى الـلـه عليه وسلم (أسرعكن لحاقاً بي أطولكن يداً) رواه مسلم والمقصود بطول اليد : كثرة مدها بالعطاء للفقراء ، فقد كانت رضي الـلـه عنها تعمل بيـدها وتتصـدق عـلى الفقـراء وتقول عنها عائشة (رضي الـلـه عنها) :

(ولم أر أمراة قط خيراً في الدين من زينب بنـت جحـش ، وأتقـى لله وأصدق حديثاً وأوصل للرحم وأعظم صدقة وأشد ابتذالاً لنفسـها في

العمل الذي تتصدق بـه وتتقـرب بـه لله تعـالى) رواه مسـلم ج 136/7 .

*وهذه أسـماء بنـت أبي بكـر رضي اللــه عنهـا : تضحـي بنطاقهـا وتشقه نصفين وهو أغلى وأثمن ما تملك رضي اللــه عنهـا تقـول (صنعت سفره للنبي صـلى اللــه عليـه وسـلم وأبي بكـر حـين أراد المدينة، فقلت لأبي : ما أجد شيئاً أربطه إلا نطـاقي قـال : فشـقيه ففعلت فسُميت ذات النطاقين) رواه البخاري .

* ومنهن الشفاء بنت عبد اللـه : التي كانت تقـوم بتعلـيم نسـاء النبي صـلى اللــه عليـه وسـلم - خاصـة حفصـة بنـت عمـر بـن الخطاب رضي اللـه عنهما -القراءة والكتابة.

*وفي مجال الجهاد والغزو : (هذه أم عطيه) تقول (غـزوت مـع رسـول اللــه صـلى اللــه عليـه وسـلم سـبع غـزوات أخلفهـم في رحالهم وأصنع لهم الطعام(رواه مسلم) .

*وهـذه أم سـليم بنـت ملحـان رضي اللــه عنهـا / بحبهـا للخـير وخدمة المسلمين فقد كانـت يـوم أحـد هـي وعائشـة رضي اللــه عنها تنقلان القرب على متونهما ثم تفرغانه في أفواه الصـحابة ثـم ترجعان فتملانهما وهكذا ويقول عنها أنس رضي اللـه عنه : كـان رسول اللـه عليه وسلم يغزو بأم سليم ونسوة من الأنصار إذا غزا يداوين الجرحى .

العمل الجماعي والتطوع

أصبح العمل الجماعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطا وثيقا بكل معاني والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية.

ما تقوم به الجمعيات والمؤسسات من أنشطة وبرامج مختلفة تهدف لسد حاجة المحتاجين وتأهيلهم وتدريبهم وتحويلهم من ملتقى إعانات إلى أشخاص منتجين في مجتمعهم .

1. برامج التعليم والتدريب والتأهيل .
2. البرامج الثقافية .
3. برنامج الإسكان الخيري وتحسين المساكن .
4. برامج الرعاية الصحية .

5. برامج تقديم المساعدات المتنوعة .

6. برامج السجناء .

7. أقامة المراكز الاجتماعية للشباب ومراكـز الأحيـاء لتنميـة الأحياء .

دور المرأة في العمل التطوعي

أولا : مشاركتها في التنمية .

ثانيا : مشاركتها في المنظمات غير الحكومية .

ثالثا : مشاركتها في العمل التطوعي .

وللعمل التطوعي دوافع وشروط وقد عزف كثير من الناس عنه لأسـباب كثـيرة لـذلك هنـاك بعـض المقترحـات لتطـوير العمـل التطوعي .

التوصيات

* ضرورة دعم الدولة الرسمي للعمل التطوعي بشكل دائم ومستمر من خلال الدعم المادي والتنظيمي والتشريعي.

* ضرورة دعم ومؤازرة المؤسسات الأهلية ماديا ومعنويا وبشريا وتقديم التسهيلات اللازمة لها.

* على الجمعيات الأهلية بناء قاعدة علاقات وتعاون فيما بينها وبين أفراد المجتمع من خلال التعرف عن قرب على أولويات واحتياجات المجتمع من المشاريع التنموية، مما يمكنها من نقل صورة واضحة لأصحاب القرار والمؤسسات الحكومية.

* تعاون القطاع الخاص مع الجمعيات ذات النفع العام والعمل على دعمها ماديا بما يتناسب وخدمات تلك الجمعيات والعمل على وضع هذا الدعم ضمن إطار قانوني.

* تعاون المؤسسات فيما بينها وبشكل تكاملي لدعم العمل التطوعي ونشر وترسيخ روح العمل المشترك وتبادل الخبرات والمعلومات.

* تأصيل القيم والمبادئ القومية الوطنية من خلال ثقافة سياسية تعمل على ترسيخ العمل التطوعي وتفعيله بين أفراد المجتمع والمؤسسات.

أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، ومن حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنياً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية.

فالتطوع ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مـما لا يلزمـه فرضـه. وقد جاء في لسان العرب لابن منظور أمثلة: جاء طائعاً غير مكـره، ولتفعلنّه طوعاً أو كرها؛ قال تعالى: (فمن تطوع خيرا فهو خير له) وهي إشارة إلى فائدة التطوع النفسية الكبيرة للمتطوع، فقد وجد العلماء أن من يقوم بالأعمال التطوعيـة أشـخاص نـذروا أنفسـهم لمساعدة الآخرين بطبعهم واختيارهم بهدف خدمة المجتمع الذي يعيشون فيه، ولكن التطوع كعمل خيري هو وسيلة لراحة الـنفس والشعور بالاعتزاز والثقة بـالنفس عنـد مـن يتطـوع؛ لأنـه فعاليـة تقوي عند الأفراد الرغبة بالحياة والثقة بالمستقبل حتى أنـه يمكـن اسـتخدام العمـل التطـوعي لمعالجـة الأفـراد المصـابين بالاكتئـاب والضيق الـنفسي والملـل؛ لأن التطـوع في أعـمال خيريـة للمجتمـع يساعد هؤلاء المرضى في تجاوز محنتهم الشخصية والتسـامي نحـو خير يمس محيط الشخص وعلاقاته، ليشعروا بأهميتهم ودورهم في تقـدم المجتمـع الـذي يعيشـون فيـه؛ مـما يعطـيهم الأمـل بحيـاة جديدة أسعد حالاً.

ويمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي؛ الشكل الأول: السلوك التطوعي: ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألمّ به - وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم - في هذه الظروف يقدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي

إن عظمة أمر التطوع هو أن الله اعتبر أيما إنسان قام بعمل خير لأخيه الإنسان، كأنما قدم العمل إلى الله سبحانه وتعالى والله هو الذي سيجازيه عليه، وهو أمر دلت عليه الآيات القرآنية الكريمة وأحاديث الرسول وأهل بيته وصحابته عليهم السلام.

جاء في القرآن الكريم دعوة إلى الخير، وتعبير غاية في الجمال: {مَّن ذَا الَّذِي يُقْرِضُ اللـهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضَاعِفَهُ لَهُ أَضْعَافًا كَثِيرَةً وَاللـهُ يَقْبِضُ وَيَبْسُطُ وَإِلَيْهِ تُرْجَعُونَ} البقـره/ 245{مَـن ذَا الَّـذِي يُقْـرِضُ اللـهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضَاعِفَهُ لَهُ وَلَـهُ أَجْـرٌ كَـرِيمٌ}. الحديـد /11 وفي مكان آخر يأمر اللـه سبحانه وتعالى بالإنفاق ثم يعقبها بأن هـذا الإنفاق يلقى مردوده من الباري عز وجل أضعافاً مضـاعفة، وأكـثر من ذلك.. ألا وهي المغفرة.

{فَـاتَّقُوا اللـــهَ مَـا اسْـتَطَعْتُمْ وَاسْـمَعُوا وَأَطِيعُـوا وَأَنفِقُـوا خَـيْرًا لِّأَنفُسِكُمْ وَمَن يُوقَ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُوْلَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُـونَ، إِن تُقْرِضُـوا اللـهَ قَرْضًا حَسَنًا يُضَاعِفْهُ لَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللــهُ شَـكُورٌ حَلِـيمٌ} التغابن 17

واقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية

اتخذ العمل التطوعي منذ القدم أشكالاً مختلفة حيث بدأ بـالجهود الفردية ثم العائلية فالقبيلة وعندما أنشئت وزارة العمـل والشـئون

الاجتماعية عام 1380 هـ أخذت بأسلوب تنمية المجتمع المحلي حينما أنشأت أول مركز للتنمية الاجتماعية في بلدة الدرعية كما أن الجمعيات الخيرية لم تكن حديثة عهد إذ إن الوزارة عند إنشائها قامت بتنظيم صناديق البر الخيرية الموجودة وسجلتها كجمعيات خيرية وفق لوائح نظمت عملها وإجراءات تأسيسها إلى أن صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بقرار مجلس الوزراء رقم 107 في 1410\6/25 هـ مشجعة للاستمرار والتوسع في هذا المجال. وينطلق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من مبادئ وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف وقد حظي بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها وبتظافر الجهود الحكومية والأهلية وأصبح للعمل الاجتماعي مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت بأن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها. بما توفر لهذا النشاط من مناخ إيجابي ساعد على سرعة نموه رأسياً وأفقياً.

وقد دعـم هـذا النشـاط بإنشـاء إدارة عامـة للتنميـة الاجتماعيـة وإدارة عامـة للمؤسسـات والجمعيـات الأهليـة. هاتـان الإدارتـان تعملان على تنظيم جهود الأفـراد والجماعـات وتـوجيههم للعمـل المشترك مع الجهود الحكومية لمقابلة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم والانتفاع بإمكاناتهم وطاقاتهم من أجل النهوض بصـورة متكاملـة بجوانـب الحيـاة الاقتصـادية والاجتماعيـة للمجتمعـات المحليـة وتحقيق التكامل بينها مـن أجـل التقـدم الاقتصـادي والاجتماعـي للدولة عن طريق المؤسسات التطوعية الأهلية بهـدف الرفـع مـن مستوى الحياة وإحداث تغيير مفيد في أسلوب العمل والمعيشة في المجتمعات المحلية (ريفية وحضرية) مع الاستفادة من الإمكانـات المادية لتلـك المجتمعـات وطاقاتهـا البشريـة بأسـلوب يـوائم بـين حاجات المجتمع وتقاليده وقيمه الدينية والحضارية.

وما تقوم به الجمعيات والمؤسسات من أنشـطة وبـرامج مختلفـة تهدف لسد حاجة المحتاجين وتأهيلهم وتـدريبهم وتحـويلهم مـن متلقي إعانات إلى أشخاص منتجين في مجتمعهم .

الأنشطة التي توجه لهذه الفئة من المجتمع تتمثل في الآتي:

1- برامج التعليم والتدريب والتأهيل.

2- البرامج الثقافية.

3- برنامج الإسكان الخيري وتحسين المساكن.

4- برامج الرعاية الصحية.

5- برامج تقديم المساعدات المتنوعة.

6- برامج السجناء.

7- إقامة المراكز الاجتماعية للشباب ومراكز الأحياء لتنمية الأحياء

دور المرأة في العمل التطوعي

اولا: مشاركتها في التنمية.

ثانياً : مشاركتها في المنظمات غير الحكومية .

ثالثاً : مشاركتها في العمل التطوعي و المؤسسات المتاحة.

مع العلم بأنه لا توجد دراسات سابقة بشأن مشاركة المرأة في مؤسسات الخير المناحة والمتلقية.

أولا : بالنسبة لمشاركة المرأة في التنمية :

يتصل مفهوم المشاركة بمفهومي التنمية والتمكين إتصالاً وثيقاً، فلقد أضحى من المسلم به أن تنمية حقيقية، يستحيل إنجازها على أي صعيد، دون مشاركة الناس بقطاعتهم المختلفة، وفئاتهم وطبقاتهم وشرائحم الاجتماعية، في صنعها من ناحية، وفي جني ثمارها من ناحية أخرى.

إن درجة المشاركة ونطاقها تحدد إلى درجة كبيرة توزيع القوة power في المجتمع، بمعنى القدرة على إحداث تأثير في الآخر الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله، إلى المدى الذي نستطيع أن نقول فيه أن المشاركة والتمكين Empowerment هما وجهان لعملة واحدة. أي أن المشاركة لا تستهدف فقط تنمية المجتمع وصنع مستقبله بل تستهدف أيضاً تنمية الذات المشاركة وتطوير قدراتها وامكاناتها ووجودها الفاعل والمؤثر في الحياة الاجتماعية على أصعدتها المختلفة. ومن هنا فإن درجة مشاركة النساء في الجوانب المختلفة للواقع الاجتماعي تقف كمؤشر أساسي على وضع المرأة ومشكلاتها، ومكانتها وقوتها وتمكنها في المجتمع.

ورغم حداثة مفهوم المشاركة النسائية، وارتباطه بتطورات حديثة في الحركة الاجتماعية بصورة عامة، والحركة النسائية بصفة خاصة، فان ثمة أشكالاً من المشاركة التقليدية للنساء، وبصفة خاصة في مجتمعنا العربي لا ينبغي تجاهلها، بل إن أي دعوة لمشاركة المرأة

العربيـة مرهونـة في نجاحهـا، في تصـوري، باسـتلهامها وإرتباطهـا بأشـكال المشـاركة التقليديـة المتجـذرة في ثقافتنـا، مـع إفادتهـا في الوقت ذاته بالمدلولات الحديثة لمفهوم المشاركة.

تكتسب "المشاركة" إذن أهميتها ودلالتها بالنسبة للمرأة وقضـاياها من حيث كونها آلية أساسية لتنمية الـذات (المـرأة ذاتهـا) وتنميـة الموضوع (المجتمع والواقع الاجتماعي) وهما بعدان يرتبطان ارتباطاً جدلياً، فالذات أو الشخصية المتفتحـة، القويـة والمزدهـرة والفاعلـة هي القادرة على تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسـي، كما أن النمو الاجتماعي بدوره يمكن أن يقـاس بمـدى الفـرص التـي يتيحها لتحقيـق مشـاركة القطاعـات المختلفـة وتفتحهـا وازدهارهـا وفاعليتها.

حول مفهوم التمكين أو البحث على تحقيق القوة Empowerment:

تتوقف عملية المشاركة بصفة عامة على درجة معينة من القوة أو التمكين، إذ إن المشارك في الحياة اليومية هو فاعل لديه القدرة على الفعل والاختيار وتحقيق الأوضاع والأهداف التي يرغبها، ومن ثم فإن المشاركة الحقيقية تعني وتفترض درجة الفاعلية وشروط تحققها، وقدرة الإنسان (المرأة هنا) على تحقيق إدارتها وتطلعاتها على الصعيد الاجتماعي على أساس أن السعي نحو القوة عنصر كامن في الفعل الاجتماعي، وهو مصدر أساسي لمقاومة التنظيمات والمؤسسات الاجتماعية الضاغطة.

ويرتبط مفهوم التمكين في التحليلات السيسيولوجية الحديثة بفهومين آخرين؛ تحقيق الذات أو حضور الذات Enselfment، وهو المفهوم الذي يشير إلى الوعي والمعرفة والخبرة أو القابلية لامتلاك تلك العناصر الضرورية للمشاركة ومقاومة الضغوط الاجتماعية.

إن المشاركة بهذا المعنى تشير إلى مدى القدرة على الفعل وصنع الظروف ومقاومة الضغوط وصولاً إلى تحقيق الذات وتحقيق القوة أو التمكن بإزاء الظروف ذاتها.

ونستطيع أن نقول في هذا الصدد إن المرأة بعامة والمرأة العربية بصفة خاصة ما تزال تستشعر الكثير من الضغوط المؤسسية الاجتماعية التي تعوق مشاركتها في صنع الظروف وإن مفهوم التمكين هنا يشير إلى كل ما شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة المادية والسيكولوجية والاجتماعية والسياسية ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها ومن ثم الإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع على كافة أصعدته.

ويتمثل النشاط الأهلي للنساء في أنماط متعددة من أقدمها وأكثرها شيوعاً الجمعيات الخيرية النسائية، وهي الجمعيات التي ترتبط

بالفلسفة التقليدية للبر والإحسان وتحاول بالتـالي تـرميم وإصـلاح

العيوب ومعالجة المشكلات وهي أكـثر أصـناف الجمعيـات رواجـاً

وعراقةً. هي تارة جمعيات خيرية "مختلطـة" تسـاهم فيهـا نسـاء،

وتارةً أخرى جمعيات خيرية نسائية صرفة لا تعمل فيها إلا نسـاء.

ليس لدينا طوبوغرافيـة تفصـيلية عـن عمـل هـذه الجمعيـات في

أرجاء الوطن العربي كافـة، لا يمكننـا الـزعم بـأن هـذا الـنمط مـن

النشاط رغم فضيلته في الإحسان، يعبر عن أزمـة تنميـة أكـثر مـما

يحاول المساهمة في حـل بعـض معضـلاتها، وحاجتنـا في ذلـك أنـه

يحاور النتائج – العوز- غير طارح وسائل الوقاية منه.

وسائل تعزيز مشاركة المرأه في مؤسسات الخير

§ تـوفير الوقـت الكـافي والـلازم لـلإشراف والإدارة عـلى الأعـمال

والمشروعات ومتابعة طرق الأداء بها وتنسيق خدماتها.

§ القدرة على الإبداع والابتكار في مجال العمل الخيري وتحقيق القدرة المالية للمؤسسات الخيرية عن طريق بلورة أفكاره لبرامج ومشروعات استثمارية خاصة بالنسبة للمنظمات النسائية المتلقية لهذه المساعدات مما يساعد على تطوير الموارد الذاتية أو المساعدات المقدمة من مصادر خارجية.

§ تعزيز أواصر الروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة في القطاعات الريفية والحضرية.

§ تنشيط وتشكيل اللجان النسائية في النقابات والرابطات المهنية وربطها بالمؤسسات المانحة وذلك عن طريق ايجاد فرص عمل للمرأة في هذه المؤسسات ولدعم برامج المرأة المقدمة من قبل هذه اللجان بمساعد الجهات المانحة وتقديم الخدمات الانسانية للعاطلات عن العمل.

ويمكن التمييز بين شكلين اساسين من اشكال العمل التطوعي:

1. العمل التطوعي الفردي:

وهـو عمـل أو سـلوك اجتماعـي يمارسـه الفـرد مـن تلقـاء نفسـه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغي منه أي مـردود مـادي ، ويقـوم عـلى اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية في مجـال محـو الأمية – مثلاً- قد يقوم فرد بتعليم مجموعـة مـن الأفـراد القـراءة والكتابـة ممـن يعـرفهم، أو يتـبرع بالمـال لجمعيـة تعنـى بتعلـيم الأميين.

2. العمل التطوعي المؤسسي :

وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي و أكثر تنظيماً وأوسع تـأثيراً في المجتمـع، في الـوطن العـربي توجـد مؤسسـات متعـددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

وعموماً يعتبر تمويل العمل التطوعي عـنصر مهـم فعّـال في تطـوير المؤسسات الخيرية وتطورها في أي بلد من البلدان. ويكاد أن يكـون

العمل التطوعي مرادفاً للعون الذاتي، أو تمويل المشاريع من خلال التنفيذ والتطوع بالجهد. يبقى العمل التطـوعي بحاجـة للتمويـل النقدي لتسيير البرامج ورصد الإمكانات المتقدمة والمتطورة للحركة وإجراء الدراسات لحاجيـات العمـل، ويعتـبر التمويـل واحـد مـن الإشكالات التي تواجه العـاملين في هـذا الحقـل . لأن المسـتفيدين من خدمات العمـل التطـوعي غالبـا مـن الفئـة التـي لا تسـتطيع المساهمة إلا بالقدر المحدود ومع هذا فإن العمل التطـوعي لابـد أن يتسم بسمتين رئيسيتين وهي:

1. أن يدفع صاحب المال ماله لتمويـل العمـل التطـوعي طواعيـه ودون إكراه حتى يكون ذلك متمشياً مع طبيعة العمل الإدارية.

2. السمة الثانية لابد لممول العمل التطوعي أن يقـدم هـذا المـال بهدف دعم العمل التطوعي وأن لا يكون له أهداف اخرى.

المصادر الذاتية لتمويل العمل التطوعي:

ونعني بها المصادر الذاتية اي أن التمويل يتم الحصول عليه من داخل المنظم سواء من الأعضاء أومن البرامج. ويتميز هذا النوع بإتاحة فرصة لمشاركة المرأة وأن تشكل عضو فعّال في هذا النوع من التمويل.

المصادر الخارجية لتمويل العمل التطوعي:

ونعني بالمصادر الخارجية أن التمويل يتم جمعه من مصادر خارج المنظمة التطوعية سواء كان من أفراد أم حكومات أم جماعات.

وتمثل هذه المصادر جزءاً كبيراً في تمويل العمل التطوعي ويمكن للمرأة المشاركة في إدارة هذه الموارد خاصة وأنها تمتلك من المهارات الإدارية والقدرة على التخطيط ما يمكنها من ذلك .إذ أن التخطيط الإنمائي الفعال والتوجيه السليم للاستثمارات لا يتحققان بغير المشاركة الكاملة لقطاع الأعمال مع القطاع الحكومي من قبل المرأة.

وفي الحقيقة توجد عدة أسباب تدعو إلى اشراك المرأة اشراكاً كـاملاً في صنع القـرار الاقتصـادي في المؤسسـات المانحـة والممتلقيـة: أولاً للمرأة نفس الحقوق في ذلك الاشتراك وينبغـي أن تتسـاوى المـرأة مـع الرجـل في القـدرة عـلى الوصـول إلى المهـارات والمكاسـب والوظائف اللازمـة لبلـوغ مسـتويات اتخـاذ القـرار في المؤسسـات والجهات المانحة والمتلقية.

كـما أن للمـرأة مهـارات تناسـب العمـل التطـوعي وتتناسـب بشكل خاص مع مبـادىء الادارة العصريـة اذ اكتسـبت المـرأة العديد من تلك المهارات مـن واقـع خبرتهـا في إدارة مواردهـا الشـحيحة ووقتهـا الضـيق وفي مهامهـا بمسـؤولياتها المتعـددة وتوفير الرعاية والقيام بالعمل دون أجـر داخـل الاسرة وهـذه القدرة على القيام بعدة مهام في نفس الوقت ثمينة جداً يمكن اسـتثمارها مـن خـلال اشراك مسـاهمة المـرأة في المؤسسـات العمل التطوعي كما يدفع ذلك إلى زيادة نسبة تمثيل المرأة في الهيئات المناحة والتلقية لأعمال البر والخير حيث سيتيح ذلـك

للمرأة القيام بدور حيوي خاصة في ايصال العديد من الخدمات التي تلبي احتياجات المرأة كما تقوم المنظمات النسائية بدور أساسي في تفعيل مشاركة المرأة مع هذه الجهات خاصة من ناحية تأهيل وتدريب المرأة على المهارات المهنية والفنية التي تطلبها أنظمة العمل في هذه المؤسسات وبإمكان هذه المنظمات أيضاً أن تأخذ في اعتبارها الدور الذي تقوم به المرأة في منظمة المشاريع وتتضمن البرامج الناجحة في دعم النساء منظمات المشاريع خاصة بالنسبة للتمويل والمساعدة التقنية والمعلومات والتدريب واسداء المشورة.

وبناءً على ذلك يمكن توصيف الدور التنموي للمرأة العاملة في الجهات المانحة والمستفيدة بأنه:

1. دور قيادي يتمثل في تأسيس العديد من المشروعات الانتاجية والمشاركة مع القطاع الخاص في تنفيذ عديد من المشروعات لدعم الاقتصاد وتحقيق التنمية الاجتماعية.

2. دور تفصيلي لأدوار المرأة يتمثل في التدريب وحل المشكلات وإقامة المشروعات وإيجاد فرص عمل متزايدة لقطاع عريض من النساء في القطاعات الريفية والحضرية

3. دور تنشيطي لبرامج التنمية للارتقاء بخصائص المرأة من خلال التمويل للعديد من البرامج وتأسيس مشروعات خدمية للارتقاء بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة. علماً بأن درجة مساهمة المرأة في هذه المؤسسات تختلف من مجتمع لآخر حسب حجم وخصائص ودور المؤسسة وطبيعة التسهيلات التي تمنحها من أجل استقطاب ومشاركة المرأة للعمل بها كما تتأثر هذه المساهمة أيضاً بنوعية المشروعات والمجالات والاحتياجات التي تقدمها هذه المؤسسة لكافة النساء المستفيدات .

الدوافع للعمل التطوعي

أ. التطوع من أجل حب الآخرين وتقديم المساعدة لهم.

ب. التطوع من أجل تكوين العلاقات الاجتماعية واستثمارها لأمور شخصية كالحصول على وظيفة أو مهنة.

ج. التطوع من أجل اكتساب مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية قد لا تتوفر له إلا من خلال مراكز التطوع.

ومن هذا التصنيف المبنى على دراسات ومشاهدات ميدانية أمكن للمؤسسات والمنظمات والهيئات الإنسانية والاجتماعية تكييف العمل التطوعي وفق الدوافع التي تتلاءم ورغبة المتطوعين للعمل في أجواء مناخية مناسبة تتيح لهم حرية الاختيار ومن ذلك توفير النوادي ومراكز التدريب وإقامة الندوات والمحاضرات والبرامج التثقيفية. فاستقطاب المتطوعين يعني كيفية انتقاء المتطوعين واستثمار خبراتهم وجهدهم ووقتهم وحماسهم وتسخيرها للعمل التطوعي.

سبق وأن أشرنا إلى المفهوم العـام للتطـوع وقلنـا إن الجزئيـة الأخيرة من التعريف قد لا تكون مطبقة في كثير من الحالات ففي أغلب المجتمعات وحتى المتحضرة يكون التطوع مقابل أجر مادي معلوم بل ومحدد أيضاً نتيجـة للتطـور الحضـاري والتقـدم التكنولـوجي الـذي شـمل معظـم دول العـالم ومـا صاحب ذلك مـن تحسـين أوضـاع الشـعوب المادـيـة في هـذه الدول كل ذلك أدى إلى إنشغال الناس بأمور الحياة المعيشية والأسرية والصحية ويرى المؤرخون وعلماء الاجتماع أن تنامي الثروة وتحسـن الرعايـة الصحية والاجتماعيـة التـي توفرهـا الدولـة لمواطنيهـا يؤديـان إلى فتـور في العلاقـات الاجتماعيـة داخل الأسرة والمجتمعات المحلية مما يؤثر سلباً عـلى العمـل التطـوعي في هـذه المجتمعـات وقـد أشـارت تقـارير الأمـم المتحـدة إلى أن هـذه المـؤشرات أدت إلى نقـص ملحـوظ في أعداد المتطـوعين حيـث انخفـض عـددهم مـن 250 مليـون متطوع إلى 100 مليون متطـوع ودعـت إلى أن يكـون العـام 2001 عاماً دولياً لتنشيط وتفعيل العمل التطـوعي وتكثيـف

الندوات والمؤتمرات وورش العمل للدعوة إلى استقطاب المتطوعين

ووضع البرامج التي تساهم في تنشيط هذا العمل التطوعي

1- استثارة الناس وجذبهم للتطوع لعمل الخير.

2- تنظيم أعمال التطوع.

3- تدريب المتطوعين.

4- زيادة فائدة التطوع.

أنواع المتطوعين

1- متطوعون بالمال فقط.

2- متطوعون بالجهد فقط.

3- متطوعون بالجهد والخبرة.

4- متطوعون بالوقت.

5- متطوعون بالجهد والوقت والمال.

تقسيم آخر للعمل التطوعي ثلاث مستويات:

1- مستوى رسم السياسة.

2- مستوى الإدارة.

3- مستوى تقديم الخدمات.

مصادر التطوع:

يمكن الحصول على المتطوعين من مصادر متعددة مثل:

1- بعض سكان المجتمع الذين يتحسسون واجبهم.. أو أنهم مارسوا بعض أعمال الخير في المجتمع.

2- الطلاب على مختلف مستوياتهم، خصوصاً أولئك الطلاب الذين يدرسون العلوم الاجتماعية، وبالأخص طلاب تخصص الخدمة الاجتماعية، لأنهم أكثر إدراكاً لحاجة المجتمع للتطوع.

3- أعضاء ينتمون إلى مجالس أسرية، أو تجمعات شبابية.

4- النجوم والأبطال الرياضيون والراغبون في تقديم أعـمال معينـة لمجتمعهم.

5- أعضــاء الهيئــات الدينيــة أو التنظـيمات السياســية في الــبلاد المسموح لها بالممارسة الديمقراطية.

6- قد تستفيد بعض المنظمات من الجهود التطوعيـة لـبعض مـن الذين استفادوا من خدماتها.

7- تجنيد متطوعات من النساء، فقد أثبتت التجارب في العـالم، أن النساء أقدر على العطاء في مجال التطوع مـن الرجـال، قـد يكـون ذلك بسبب كثرة النساء اللاتي تَيَتَّمْنَ، وترملن، بعد الظـروف التـي خاضـتها الشـعوب الأوروبيـة، والأمريكيـة واليابانيـة جـراء مـرور حربين عالميتين علـيهم، ومجموعـة مـن الكـوارث الطبيعيـة، التـي أودت بكثير من الرجال، وتركت الفرصة للنساء.

وثمة فكرة.. تقول: إن النساء اللاتي ينتمين إلى عوائل (أسر) كبيرة أو متوسطة الحجم هن أقدر على تنظيم أوقاتهن، وأكثر عطاءً من غيرهن، ولكن للأسف الشديد لا تزال المرأة تعاني من عدم السماح لها حتى في المشاركة بعمل الخير.

علما بأن الدين الإسلامي حث الجميع (نساءً ورجالاً) على بذل الجهد والمال في سبيل رفعة المجتمع وعلو شأنه.

شروط التطوع:

1- أن يكون لدى المتطوع وقت يبذله للعمل التطوعي.

2- أن يكون ذا صحة جيدة يمكن أن يقوم بالمجهود المطلوب منه.

3- أن لا ينتظر الأجر المادي، وإنما يقوم بذلك العمل قربة إلى الله تعالى أو خدمة لمجتمعه.

4- يفضل من لديه خبرة في المجال الذي يرغب التطوع فيه، أو أن تعمل المؤسسات على تدريبه على ذلك.

5- أن يكون إنساناً صالحاً ذا سمعة حسنة، لأن الأعمال التطوعيـة تحتاج للصالحين ليكونوا قدوة حسنة للآخرين.

6- مقدرة هذا الفرد على العمل مع الآخرين وعدم الصراع معهم.

أسباب العزوف عن العمل التطوعي:

الواقع أن ابتعاد الناس عـن التطـوع والعمـل التطـوعي، لا يمكـن إرجاعه إلى سبب واحـد، وإنمـا هنـاك مجموعـة أسـباب وظـروف اجتماعية تكاتفت وكونت هذا الصدود عن العمل التطوعي.

1- التطور الحضاري والنمو المادي للمجتمعات الخليجية.

2- ضعف الوازع الديني لدى الجيل الجديد.

3- زيادة متطلبات الحياة المادية وتعقدها جعل النـاس مشـغولين إلى درجة كبيرة بخـلاف مجتمـع الآبـاء والأجـداد الـذي كـان يجـد فسحة كبيرة من الوقت يستطيع خلالها القيام بواجبه تجـاه أهلـه وجيرانه.

4- التوقعات الكبيرة من الدولة النفطية الحديثة.. فعندما حـدثت الطفرة نهاية السبعينات وبداية الثمانينات من هـذا القـرن، ورأى الناس ما هو موجود من العائد النفطي، أوكلـوا إلى الدولـة الكثـير من الأمور، لم تكن الدولة قادرة على القيام بها، وبأقل التقادير غير مهتمة بتطبيقها .

5- حداثة مهنة الخدمة الاجتماعية التـي لم تكتمـل فصـولها إلا في القرن التاسع عشر في الدول الغربية، ووصـولها متـأخرة إلى الـدول العربية مواكبة مع مجيء الاستعمار لبلداننا.

6- إضـافة إلى هـذا وذاك زيـادة معـدل التفكـك الأسري، وتفكـك العلاقات والروابط الاجتماعية.

بعض المقترحات لتطوير العمل التطوعي

1- أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.

2- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية؛ مما يثبت هذه القيمة في نفوس الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.

3- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.

4- إقامة دورات تدريبية للعاملين في هـذه الهيئـات والمؤسسـات التطوعيـة مـما يـؤدي إلى إكسـابهم الخـبرات والمهـارات المناسـبة، ويساعد على زيادة كفـاءتهم في هـذا النـوع مـن العمـل، وكـذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.

5- التركيز في الأنشطة التطوعيـة عـلى الـبرامج والمشروعـات التـي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين؛ الأمر الذي يسـاهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.

6- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمـع بماهيـة العمـل التطـوعي ومـدى حاجـة المجتمـع إليـه وتبصيرهم بأهميتـه ودوره في عمليـة التنميـة، وكـذلك إبـراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسـبهم الاحـترام الـذاتي واحـترام الآخرين.

7- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي؛ مما يسهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.

8- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.

9- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع.

* إن للعمل الاجتماعي التطوعي فوائد جمة تعود على الفرد المتطوع نفسه وعلى المجتمع بأكمله، وتؤدي إلى استغلال أمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية.

مجلة النبأ العدد (63) شعبان 1422 هـ

مقترحات إصلاح الوضع التطوعي:

ومـن أجـل إصـلاح الوضـع التطـوعي في المؤسسـات والمـنظمات الأهلية نقترح التالي:

1- العمل على استثارة المواطنين عن طريق الإعـلام ورجـال الـدين والكتـب، ومواقـع الإنترنـت بضرورة التطـوع ودوره في حياتنـا اليومية.

2- وضـع خطتـين للتطـوع الأولى في أي مؤسسـة مـن مؤسسـاتنا الخيريـة، والاجتماعيـة، والأخـرى خطـة عامـة لجميـع المؤسسـات العاملة في الـبلاد، ويمكـن تكوينهـا خليجيـاً، وعـلى مسـتوى أعـلى عربياً، وحتى إسلامياً، تتضمن هذه الخطـط المواصـفات المطلوبـة، والمواقع المطلوبة، وتتضمن أيضاً تدريب المتطوعين.

3- تشجيع المتطوعين وتحفيزهم، بوضع حـوافز للعمـل التطـوعي وعدم الاعتماد على النيات الحسنة، وحب النـاس إلى الخـير، لكـن الحوافز أيضاً لها دور في ذلك.

4- حفظ مكانة المتطوع سواء كان فرداً (هذا المتطوع) أم جماعة، ومساعدته على التكيف وأداء عمله بالوجه الحسن.

ومـما يخفـف أثـر التذبـذبات أيضـاً قيـام الجمعيـات بمشـاريع استثمارية مباشرة وكذلك تبني مشاريع تعليم وتدريب المحتـاج صيد السمك كما يقال فينفع نفسه وغيره بدلاً من تعويده عـلى صيد السمك له في كل مـرة يحتـاج فيهـا إلى غـذاء والفـرق بـين المنهجين واضح، أي تحويله من مستهلك وعالة إلى منتج لنفسـه وأهله وربما غيرهم ومن أمثلة ذلك: ما تتبناه بعـض الجمعيـات الخيريـة في الخـارج مـن بـرامج مثـل (مشروع منيحـة الشـاة) حيث يعطي الفقير عشر شياه مثلاً لينتفع بها، ويكون له نصف إنتاجها الذي يقـوم عليـه هـو بنفسـه ، والنصـف الآخـر يؤخـذ منه ليجمع إلى إنتـاج غـيره لتعطـي عشر شـياه أخـرى لمحتـاج

آخر وهكذا. فمثلاً هذا البرنامج له عدة مزايا متعددة حيث يبعد أثر التذبذب في الدخول والتبرعات ويجعل المحتاج منتجا ليس لنفسه بل ولغيره ويجعل البرنامج مكتفياً ذاتياً إذا أحسنت إدارته وأحسن اختيار ما يستثمر فيه ثم قد يمتد إلى ما شاء الله تعالى. وطبعاً مثل هذا المشروع بتفاصيله قد لا ينجح إلا في المجتمعات القروية أو في البادية لكن المهم هنا هو فكرة المشروع التي يمكن أن تطبق في المهن الصغيرة والأعمال التجارية صغيرة رأس المال ونحو ذلك خاصة إذا دعمت بمراكز للتدريب وأصبح المحتاج يكسب لقمة عيشه بنفسه.

ومما يحسن أداء الجمعيات ويخفف من آثار تذبذب التبرعات ممارسة الرشد الاقتصادي في ممارسة أعمال الجمعيات ومن ذلك تقسيم برامج وأعمال الجمعيات إلى برامج تقشفية تغطي الإنفاقات الأشد ضرورة في حال شح الموارد وإلى برامج توسعية تضاف عند توسع الموارد وازدياد التبرعات وذلك وفق معايير دقيقة.

فقد تزداد التبرعات في وقت الشدة الاقتصادية- وكان من المتوقـع خلاف ذلك ربما لأن هذه الشـدة تسـببت في رفـع الـوعي الـديني والخـوف مـن الـلــه تعـالى أو نحـو ذلـك وقـد تتحسـن الظـروف الاقتصادية ولا تزداد التبرعات ربما للانغماس في الترف أو لانخفاض مستوى الثقة في التعامل أو لغير ذلك من العوامل المثبطة. إلا أنـه قد يخرج بدرس مـن المقارنـات العالميـة في هـذا المجـال يمكـن أن يلخص في الأثر القائل (نعوذ بالـلـه من جلد الفاجر وعجـز الثقـة) وهي مقولة عمر بن الخطاب رضي الـلـه عنه وأرضاه.

أولاً : لنسأل ما الرشد؟

من شروط الرشد ألا تنفق ما في يـدك أو مـا تحـت يـدك إلأ عـلى مـا يعود عليك أو على غيرك بمنفعة حقيقية دنيوية أو أخروية ولكن هذا ليس منتهى الأمر، فإنه لا يكفي أن يحقق إنفاقك منفعة فحسب بـل لا بد أن يحقق أعلى منفعة ممكنة وبأقـل مـا يمكـن مـن خسـارة في الموارد التي بين يديك. إذافليس تحقيق أي منفعة فقط هو الرشد بل

تحقيق أعلى ما يمكن من المنافع في ظل الظـروف المحيالـة وبأقـل تكاليف أو موارد مستخدمة.

ثانياً : كيف يمكن أن نقيس التكاليف لكي نعرف حجـم مـا تحقـق من منفعة؟

لنبدأ الحديث عن مجالات الإنفاق حيـث يمكـن تقسـيم مجـالات الإنفـاق أو السـلع والخـدمات التـي ينفـق الأفـراد والمجتمعـات أموالهم عليها إلى خمسة أصناف:

1- السلع والخدمات الضرورية.

2- السلع والخدمات الحاجية.

3- السلع والخدمات الكمالية.

4- السلع والخدمات الاسرافية.

5- السلع والخدمات التبذيرية.

ويمكـن التـأثير عـلى مسـتوى حـد الكفـاف إذا صـاحب خـدمات جمعيات البر برامج توعية مكثفة لنشر روح القناعة ونبذ المحاكاة والتقليد الأعمى وتعديل بعض السلوكيات الغذائيـة والاسـتهلاكية الخاطئة التي تكاليفها عالية عند مقارنتها بالمنافع المتحصـلة منهـا مقارنة بالبدائل التي يمكن أن تقوم مقامها. فمثلاً في مجال الغـذاء تكلفة وجبة إفطار مغذية لأسرة كاملة قد لا تتجاوز بضعة ريالات بشرط ألا تصر الأسرة على التقليد والاسـتجابة لـبرامج غسـيل المخ التجارية التي تسوق الأغذية قليلة الفائدة الغذائية غاليـة الأثمـان دون مبرر منطقي.

أولاً : الايجابيات في العمل الخيري

- عمل تسوده روح من المسؤولية العالية
- معظم اعماله فيها تجديد
- الخلق الرفيع سلوك أفراده .
- عمل بلا حواجز وبيروقراطيات .

- به بدايات نظام .

- بين أفراده تغافر وتناصح .

- قلة النزاع بين العاملين به

- في أعماله إبداع وتجديد ، يقوم على الجهد الفردي والمبادرات .

ثانياً : جوانب الخلل والضعف .

- ضعف التعاون والعمل بروح الفريق الواحد .

- غلبة النزعة الفردية في تنفيذ الأعمال والمشاريع الدعوية .

- حاجته الكبيرة للإبداع المنظم .

- غياب التوصيف الوظيفي (عدم معرفة كل فـرد لـدوره وحـدود صلاحياته)

- الرؤية الملهمة والواضحة غائبة (والتي يضعها غالباً القائد)

- الأهداف المرحلية والطويلة لا نراها.

- تعمل أقسامه وأنشطته كصناديق منفصلة عن بعضها البعض نظراً لضعف التكامل بينها.
- غياب الإعداد المدروس لقادة المستقبل.
- غير مواكب (للحداثة) في التقنية والنظم الإدارية لإحداث التغييرات المناسبة .
- لا يقوم على أسس مؤسسية صحيحة.

ثالثاً : سبل الخروج إلى بر الأمان .

- الاستعانة بالمتخصصين في العمل الإداري والتنظيمي خصوصاً ممن مارس هذا الجهد مثل مدراء الشركات ومهندسين الأعمال المؤسسية .
- زيادة بعض القطاعات المؤسسية المتميزة سواءً حكومية أو قطاع خاص والاستفادة من تجاربهم الناجحة .

• إقامة الملتقيات والندوات العلمية الدورية حول سبل تطوير العمل الخيري.. مع إشراك أكبر شريحة من ممارسي العمل الخيري (أي لا يقتصر اللقاء على القيادات فقط).

• فتح حوارات دورية بين العاملين وقادة العمل الخيري في كل مؤسسة حول العقبات وسبل النهوض بالعمل الخيري ..تحت شعار "الشفافية المطلقة "

• التدريب المستمر والدائم في العمل ,مع مراعاة حسن اختيار المدرب والمادة التدريبية ومناسبة الدورة للمتدرب وتوافقها مع توجهات ورؤية المؤسسة أو الجهة وذلك وفق نظام الحقائب الإدارية والتدريبية .

• التقويم المستمر للأعمال والأنشطة , ومكافأة كل فريق عمل أو فرد وفق ما قدمه من إنجاز خلال فترة معينة

• التخلص من المجانية والعمل دون مقابل للعاملين ..بل العمل بمقابل ولكن بقدر وحجم الإنجاز تنال الأجر.

• الـتخلص مـن عقليـة مـا أريكـم إلا مـا أرى , واعـتماد الشـورى واحترام الرأي الآخر مهما كان صاحبه .

• الاحتفال بالنجاحات التي تحققها الأقسام والأفراد فـذلك يسـهم في تعزيز نجاحات المنظمة .

• إدارة العمـل الخـيري تـتم بالترشـيح مـن قبـل أعضـاء الجمعيـة العمومية بالانتخاب لمدة أربعة أعوام تجدد مرة واحـدة في حالـة حصول المرشح على التصويت اللازم للفوز.وهذا يسهم بإذن اللـه في التطوير والتحديد , كما يسهم في نقـل العمـل الخـيري لمراحـل متميزة نرجوها جميعاً .

المضايقات التي تتعرض لها المؤسسات الخيرية السعودية :

لعل من أبرز العقبات التي يمكن تناولها في هذا المبحـث المضايقات التي تتعرض لها المؤسسات الخيرية السعودية مـن هجـوم إعلامـي واتهامـات لا تمـت للحقيقـة بصـلة ، وهذه المحاولات مسـتمرة وتهـدف إلى تجفيـف منـابع العمل الخيري لأنها لا تستند إلى حقـائق وسـبق أن تـم

الرد عليها من خلال وسائل الإعلام المختلفة, كما أن المؤسسات تنطلق في نشاطها من مظلة رسمية ووفق ضوابط واضحة لا تجعل هناك أي مجال لمثل هذه الاتهامات، وما يحدث من مضايقات للعمل الخيري لن يثني من عزائم المؤسسات الخيرية على السير في طريق عملها الإغاثي والدعوي في الداخل والخارج وتقديم ما تستطيعه للمستضعفين في جميع أصقاع المعمورة، وستظل تحركاتها وفق توجيهات قيادتنا الرشيدة والضوابط التي وضعتها التي تكفل لكل مؤسسة قيامها بدورها الدعوي والإغاثي على الوجه الأكمل.

* أسباب المضايقات للمؤسسات الخيرية :

جاءت أسباب المضايقات للمؤسسات السعودية رد فعل لأحداث 11سبتمبر والتي أدت إلى ازدياد العداء ضد الإسلام، ووجهت اتهامات دون بينة أو برهان وهذا أمر يدعو للدهشة والغرابة ولكن تختفي هذه الغرابة إذا عرفنا أن الذي يقف خلف هذه الاتهامات المؤسسات الصهيونية واليهودية في داخل أمريكا حيث استطاعت أن

تسخر جهودهـا لتأديـب الـرأي العـام الأمـريكي ضـد كـل مـا هـو إسـلامي, وهـذا مخـالف للواقـع العمـلي والفعـلي لمؤسسـاتنا السـعودية التـي تهـدف للقيـام بعملهـا الإغـاثي والـدعوي دون الـدخول في أمـور تعرضـها لمثـل هـذه الـتهم التـي لا تسـتند لأي حقائق فمثلاً هم توقعوا أن الأموال التي تذهب للأيتام والمسلمين يتسرب جزء منها إلى من يسـمون بالإرهـابيين وهـذا غـير صـحيح وغير منطقي والقضية هي إفرازات أحقاد على الإسلام و المسلمين.

أهـم دعـائم وعوامـل نجـاح العمـل التطـوعي في حقـول العمـل الخيري داخل الجمعيات و الهيئات والمنظمات الخيرية، فيما يلي:

(1) الرغبة الصادقة من المتطوع عند قيامه بالعمل التطوعي.

(2) الاحترام والتقدير المتبادل بين المتطوعين والهيئات والجمعيات الخيرية.

(3) إدراك المتطوع لأهمية التدريب وأثره في اكتساب الخبرات والمهارات.

(4) تكريم المتطوعين وتقديم الشكر والتقدير لمن قدم خدمات تطوعية مهما كان حجمها.

(5) الدور الإعلامي الذي يوضح أعمال وجهود المتطوعين وآثار تلك الأعمال والجهود.

يقول د. سامي عصر في بحثه الذي بعنوان (قضايا التطوع ونظام العمل في الجمعيات) إن الواقع لا يتطلب المتطوع المتفرغ الذي يعطي جل وقته وجهوده لجمعيته، ولكن يجب أن نقدّر كل جهد ولو كان يسيراً وفي أي صورة من الصور.

إن العمل التطوعي في هذا الزمان مهم للغاية، وإذا تميز بالتنظيم وعدم ضياع وقت المتطوع والاستفادة من الخبرات والمهارات

المختلفـة، والاحـترام المتبـادل، والتكـريم المناسـب فـان العمـل التطوعي سيكون دعامة قوية لا غنى عنها بالنسبة للعمل الخيري.

التوصيات

ومن هذا المنطلق فـإنني أورد بعـض التوصـيات التـي مـن شـأنها تعزيز رفعة العمل التطوعي والمتطوعين وذلك من خلال ما يلي:

* ضرورة دعـم الدولـة الرسـمي للعمـل التطـوعي بشـكل دائـم ومستمر من خلال الدعم المادي والتنظيمي والتشريعي.

* ضرورة دعم ومؤازرة المؤسسات الأهلية ماديـا ومعنويـا وبشريـا وتقديم التسهيلات اللازمة لها.

* على الجمعيات الأهلية بناء قاعدة علاقـات وتعـاون فـيما بينهـا وبين أفراد المجتمع مـن خـلال التعـرف عـن قـرب عـلى أولويـات واحتياجات المجتمع من المشاريع التنموية، مـما يمكنهـا مـن نقـل صورة واضحة لأصحاب القرار والمؤسسات الحكومية.

* تعاون القطاع الخاص مع الجمعيات ذات النفع العام والعمل على دعمها ماديا بما يتناسب وخدمات تلك الجمعيات والعمل على وضع هذا الدعم ضمن إطار قانوني.

* تعاون المؤسسات فيما بينها وبشكل تكاملي لدعم العمل التطوعي ونشر وترسيخ روح العمل المشترك وتبادل الخبرات والمعلومات.

* تأصيل القيم والمبادئ القومية الوطنية من خلال ثقافة سياسية تعمل على ترسيخ العمل التطوعي وتفعيله بين أفراد المجتمع والمؤسسات.

الجمعيات الأهلية والعمل بروح الفريق

تمثل الجمعيات الأهلية جزءاً من القطاع المجتمعي في المجتمعات الحديثة، وتقع تلك الجمعيات بين القطاعين العام والخاص .وتعد تلك الجمعيات بمثابة منظمات ربط ووصل بين مكونات المجتمع . وعلى الرغم من اختلاف الجمعيات من حيث الحجم، والأهمية، ومناط الاهتمام بين الدول والثقافات المختلفة، فإن لتلك الجمعيات وظائف متشابهة؛ فهي تناصر الفقراء والضعفاء، وتسعى للتغيير الاجتماعي، وتقدم الخدمات الاجتماعية، وفي بعض الدول تمثل الأداة الرئيسية لتوزيع ونشر الرفاهية الاجتماعية.

ويلاحظ من خلال واقع خبرات العمل الأهلي في بلاد عديدة من العالم أن الجمعيات الأهلية تنقسم إلى ثلاث فئات كبرى هي:

جمعيات تهدف إلى مساعدة الأفراد والأسر غير القادرة، بما في ذلك تلك التي تنشأ لغرض المساعدة الذاتية بين الناس غير القادرين، مثل :الجمعيات الأهلية الإسلامية.

جمعيات تتكون بناءً على اهتمام عام مشترك، أو بهدف العمل في مجال محدد ولأغراض تحقيق منافع جماعية، مثل :جمعيات حماية حقوق المستهلك.

جمعيات ذات طابع عالمي، مثل :جمعيات حماية البيئة، ودعم دور المرأة.

وفي ظل هذا العالم المتغير، تتضح حدود أبعاد دور الجمعيات الأهلية، وهذه الحدود تنطلق من خلال النظر إلى أهمية الاعتماد على مثلث متساوي الأضلاع (الدولة -القطاع الخاص -القطاع الأهلي)، وهذا المثلث إذا تساوت أضلاعه سوف يحل إشكالية التنمية عالمياً ومحلياً.

وتقوم فكرة الشراكة بين الحكومـة والقطـاع الخـاص والمجتمـع المدني على التعاون والتكامل بين الأطـراف الثلاثـة، مـع تحديـد مجـالات العمـل والنشـاط لكـل طـرف، بهـدف تعبئـة أفضـل لإمكانيات المجتمع، وإدارة أكثر رشاداً لشؤون الدولة .كما تقوم هذه الشراكة على تغير النظرة السائدة في كل دول العالم حـول استناد التنمية في كل أصولها ونتائجها على دور الدولة -فقط - أو دور القطاع الخاص -فقط -حيث أصبح هنـاك اقتنـاع بـأن تحقيق التنمية المجتمعية الشاملة قائم -بصورة أساسية -على توفير فـرص المشـاركة لكـل المجتمـع بكـل فاعلياتـه وبمختلـف تنظيماتـه؛ فقـد تطـورت الـنظم الاقتصـادية العالميـة، وبالتـالي تطورت النظم الاجتماعية في معظم المجتمعات، وحدث تغيـير واسـع باتجـاه الاقتصـاد الحـر في أغلـب دول العـالم، وأصـبح دور الدولة متغيراً، في الوقت الذي مـازال دور الدولـة مطلوبـاً وعليها مسؤوليات أساسية، ولكنها أصبحت تعتمد على القطـاع الخاص في دور استراتيجي في التنمية، وأصـبح –أيضـاً -للقطـاع

الأهلي دور آخر كشريـك كامـل في التنميـة .لـذا تمثـل الجمعيـات

الأهليـة وحـدات بنائيـة في المجتمـع، بمـا تسـتهدفه مـن إشـباع

لاحتياجات الأفراد والجماعات لتحقيق التنمية المتواصلة المنشودة

في المجتمع.

خصائص التطوع:

- جهد وعمل يلتزم به الفرد طواعية من غير إلزام.

- عمل غير مأجور مادياً.

- عمل يهدف إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية.

- تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسة جماعية جمعيات عمومية،

مجلس أمناء

- تنظيم لا يهدف للربح المادي، ولا يستفيد منه أعضاء المؤسسة الذين يشرفون عليه، ولا يحققون أرباحاً شخصية توزع عليهم.

-تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله، ويعتمد على الشفافية والاستقلالية والبعد عن الصراعات، والتكافل والأمانة والنزاهة والصدق والمساواة.

إن العمل التطوعي -بالخصائص السابق ذكرها -لا يتم في فراغ، لكنه بحاجة إلى التنظيم المحكم ليتمكن من تحقيق أهدافه بعيداً عن الارتجال والفوضى، ويستلزم ذلك توافر البنية التحتية والبيئية المشجعة على العمل التطوعي .وهناك عدة **ثوابت** لا بد وأن يتحلى بها العمل الأهلي التطوعي هي:

أن العمل التطوعي لا يتم سراً وإنما لا بد من إشهاره، ولا يأتي الإشهار وفقاً للتشريعات المعمول بها في الدول، ويشترط في معظم دول العالم ترخيص رسمي لإقامة مؤسسات العمل التطوعي.

أنه يجب أن يكون له نظام أساس يحدد أدوار كل المشـاركين فيـه، ويحدد أهداف المؤسسة ورسالتها ورؤيتها بشكل واضح.

توفير البيئـة المناسـبة لتشـجيع واسـتقطاب المتطـوعين وتـأهيلهم وتدريبهم وتزويدهم بالمهـارات المناسـبة للعمـل ضـمن الأهـداف التي وضعتها المؤسسة التطوعية لنفسها، ولا يجب الاكتفاء بمجـرد النوايا الحسنة للمتطوعين.

يجب أن يحقق العمل التطوعي آمال واحتياجات فئـات المجتمـع المختلفة من :غذاء، وكساء، ومأوى، وأمن، واستقرار نفسي وأسري.

صفات المتطوعين:

المتطوع هو "الشـخص الـذي يتمتـع بمهـارات أو خـبرات معينـة، يستخدمها لأداء واجب اجتماعي عن طواعية وبـدون توقـع جـزاء مادي مقابل عمله التطوعي ."

واستقطاب المتطوعين له دور فعَّال في حياة الأفراد والمجتمعات ومؤسسات التطوع؛ حيث يساعد في سد العجز الموجود في بعض المهارات التي يحتاجها المجتمع، كما أنه يساعد مؤسسات التطوع في التعرف على احتياجات المجتمع وتعريف المجتمع بخدمات وأنشطة مؤسسات التطوع.

والمتطوعون من أكثر المدافعين عن الأفكار والأهداف التي تقوم عليها الهيئات والمؤسسات، بالإضافة إلى أن وجودهم يقلل من الأعباء المالية على المؤسسات التطوعية، إضافة إلى أن التطوع يؤتي بثماره على المتطوعين أنفسهم؛ حيث يساعدهم على اكتساب خبرة استثمار أوقات الفراغ بطريقة مجدية، وإشباع الكثير من الحاجات النفسية والاجتماعية والانتماء والأمن.

وهناك **معايير** يجب أن تضعها مؤسسات التطوع في الاعتبار عند اختيار المتطوعين، ومن هذه المعايير السمعة الطيبة لدى المجتمع، وأن يكون لديه الوقت لأداء العمل التطوعي والخبرة في مجال العمل،

ولديه القدرة على الاتصال والعلاقات العامة والقدرة على العمل بروح الفريق والثقة بالنفس والتأثير في الآخرين.

وهناك عدد من العوامل تساعد على تحسين أداء عمل المتطوعين بالمؤسسات التطوعية ومنها:

-جهاز إداري متعاون ومحل ثقة المجتمع.

-وضوح أهداف المؤسسة وبرامجها ومناسبتها لحاجة المجتمع.

-توافق رغبة المتطوع مع أهداف المؤسسة.

-وجود هيكل وظيفي متكامل بالمؤسسة.

-إعداد برامج تدريبية مناسبة للمتطوعين، ومتابعة مستوياتهم أولاً بأول، وتوجيههم نحو الأفضل.

ولكن هناك بعض العوامل التي تعوق عمل المتطوعين، ومنها :

عدم وضوح الهدف من العمل بالنسبة لهم، واختلاف وجهات النظر

بيـنهم وبـين إدارة المؤسسـة، وعـدم تحديـد دور معـين يلتـزم بـه المتطوع، وعدم أهليته للعمل المكلف به، وعدم الجديـة والالتـزام بتعليمات المؤسسة، وعدم التنسيق بين المتطوعين، وبعض القوانين التي تعوق عملهم.

ثقافة العمل التطوعى:

ليس التطوع برنامج مساعدات ورؤى اقتصادية وسياسـية فقـط . إنمـا التطـوع فكـرة أخلاقيـة تعكـس علاقـة الشراكـة بـين أفـراد يتقاسـمون العـيش والفهـم الثقـافي المشـترك عـلى كوكـب الأرض .وإن كان التطوع يخفف مـن فاقـة أو عـوز أو صـدمة مـا، فإنـه بالمقابـل يبنـي قـدرة داخليـة لـدى المتطـوع .قـدرة تحسّـن مـن فــن إدارة التطــوع، وتجعــل منــه لــدى الأفــراد أو المــنظمات ليس مجرد جهود فيزيائية أو مالية، بل تتخطاها إلى بنـاء شراكـة من المهارات والمعرفة .وبعيدا عـن الحسـابات الاقتصـادية يتطـور التطـوع، مـع المعرفـة بثقافتـه، إلى بنـاء علاقـات إنسـانية قائمـة على الاحترام المتبادل للاخـتلاف الثقـافي .فـالمتطوع الضـيف ملـزم

أخلاقيا ومهنيا بتقديم مهاراته ومعارفه بصورة تتولد وتتوطد داخل تفاصيلها العلاقات وتبادل الخبرات .ولأن الافتقار إلى الطاقات والقدرات يتعايش مع قيود وعقبات التنمية، فإن توفير الطاقات وتنمية القدرات والكفاءات ،لدى الأفراد أو المنظمات، يعزز من الأداء التنموي ويؤازر فكرة العمل التطوعي بشدة . فالتطوع يتضمن الالتزام الطويل الأجل .وهو التزام الوجود، ضمن شروط جديدة، داخل بيئة جديدة استلزمت التطوع .فعلى المتطوع، ضمن الشروط الجديدة أن يطور من فهمه لعلاقات البيئة الجديدة بما يؤسس لفهم أكثر تطورا يسمح بتبادل المعارف والخبرات.

وقد رأى العديد من الباحثين أن أهم الركائز التى تدعم المنظمات الأهلية فكراً وممارسة وتعظيم القيم المضافة الفعالة لهذه المنظمات غير الحكومية وجود ثقافة نوعية تعزز العمل التطوعى على مستوى القيم والاختيار والأفعال والتصرفات وتنظيم العلاقات بين القوى والفئات الاجتماعية المختلفة بما توفره من ضوابط وتتيحة من فرص

للتعليم الاهلى الذاتى، تسمى هذه الثقافة النوعية بثقافة العمل التطوعى لكن ما هى شروط هذه الثقافة وما هى العناصر المكونة لها .**ويمكن تحديد أهم هذه الخصائص فى العناصر التالية:**

- أن تنطلق ثقافة العمل التطوعى من المصادر الدينية والأخلاقية والفلسفية، حيث أن الدين أدى ومازال يؤدى دوراً أساسيا فى تحفيز العمل الخيرى والتطوعي، فالإسلام باعتباره دين الغالبية العظمى من المجتمعات العربية حث على العطاء والتطوع والمساعدة للغير من خلال أركان الزكاة والصدقة التى ورد ذكرها فى القران الكريم اثنين وثلاثين مرة، ولكل من الزكاة والصدقة هدفها وهو الحث على مساعدة الآخرين بالمال والجهد وكافة صور الدعم والتى تسمى بفلسفة التكافل الاجتماعى.

- ان تنطلق ثقافة العمل التطوعى من عقد اجتماعى وتشريعى ينظم العمل التطوعى وتقنينه بشكل رسمى فى إطار مسايرة التطورات العالمية والتشريعات الدولية التى تحافظ على العمل التطوعى

والاجتماعى الشعبى وتدعيمه والاهتمام بالسياق الشامل القـانونى للحقوق والحريات التى تعكس تنظيم العمل الاهلى وتـوفر إطـار تشريعى سليم يؤهل لتأسـيس مـنظمات أهليـة متطـورة وتتوجـة نحو احتياجات حقيقية للمجتمع.

- يجب تعميق قيم أساسية لتعزيز ثقافة العمـل التطـوعى مثـل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعى والتسامح مع الآخرين وتدعيم قيم الإيثـار والمواطنـة والإخـاء والمسـاواة والعـدل وبـروز أهمية قيم القدوة الايجابية فى التفكير والتصرف والسلوك اليومى.

- يجب تنقية ثقافة العمل التطـوعى مـن قـيم التحيـز والعصـبية والاثنيـة والشـكلية وتكـريس المصـالح الفرديـة والأنانيـة وقـيم استغلال الاخرين وتطوير قيم التراث الايجابية التى تعلى من شان التعاون والتكافل والتضامن النابعـة مـن تراثنـا الثقـافى فى العمـل الخيرى واستحداث نسق عصرى لثقافة العمل التطوعى التى تؤكد أهمية الشراكة فى عملية التنمية.

- وأخيراً يجب أن تنطلق ثقافة العمل التطوعى من محاولة إشباع الحاجـات الأساسـية للمهمشـين والفقـراء واتبـاع الأسـاليب التـى تساعد على إدماجهم فى حركة المجتمع، وذلك فى إطار تنوع أنماط المنظمات الأهلية بحسب الاحتياجات التى يحتاجها البشر، فهنـاك المـنظمات الرعائيـة التـى تقـدم الخـدمات التعاونيـة والصـحية والثقافية، والجمعيات الاهليـة التنمويـة التـى تسـعى إلى تحويـل البشر إلى منتجين من خلال صيغة المشروعات الصغيرة، إضـافة إلى المنظمات الدفاعية، وهى التي يـدخل في نطاقهـا جملـة مـنظمات حقوق الإنسان بأنواعها المختلفة ثم الجمعيات الثقافية والعلميـة التى تنشأ لإشباع الحاجات الخاصة بأعضائها أو تحقيق أهدافها.

ولكن ما سر نجاح العمل التطوعي، وكيف يمكن خلق فكرة التطـوع وتحويلها إلى ثقافة تطوعية؟ يكاد أن يكون، بـل هـو كـذلك، العمـل المنظم صـمام الأمـان، أو الكلمـة السـحرية التـي يفتـتن بهـا العمـل التطوعي .فالتنظيم يؤثر على ثقافة المنظمة التطوعية بمقدار ما يؤثر

على شخصية المتطوع .وتبين دراسات اجتماعية، وتجارب تطوعيـة أنه لا يمكن لأي برنامج تطوعي أن يبصر النور إن لم يكـن متوافقـا مع الثقافة التنظيمية للمنظمة التطوعيـة، وأن يكـون مكمـلا لهـا أيضا.

انطلاقا من ذلك على الجماعات أو المـنظمات التطوعيـة أن تتنبـه، في طور تطوير برامجها، إلى أهمية **الثقافة التنظيمية** .كـذلك عـلى قـادة التطـوع ، ومـديري ورؤسـاء أي جهـة تطوعيـة مؤسسـاتية، الاعتقاد والإيمان بأن فـن إدارة الثقافـة التنظيميـة هـو مـن أهـم وأبرز المهام الملقاة عـلى عـاتقهم .وعندئـذ تغـدو إضـافة مفهـوم الثقافة التنظيمية إلى برنامج المتطوع مهمة أساسية من اجل إدارة ثقافة التطوع .وتصبح الثقافة التطوعية والثقافة التنظيميـة صـلة الوصل ما بين المتطوع مـن جهـة، والمنظمـة التطوعيـة مـن جهـة ثانية .وإن أخذت المنظمة بذلك أم لم تأخذ، فإنه إذا أريد لبرنـامج المتطوع أن ينجح لا بد من التركيز على ثقافتي التطـوع والتنظـيم كسلة واحدة .ولكن كيف يتم التركيز على الثقافتين كسلة واحدة؟ إنه **التكيّف**.

من أساليب منظمات التطوع ترك المتطوع، أحيانـا، ليكتشـف كـل شيء بذاته .وتحديدا كيف يدخل مرحلـة التكيـف؟ ومـا توقعاتـه حول ذلك؟ وكيف تبنى توقعـات منظمـة التطـوع عـلى توقعـات المتطوع؟ بعض المتطوعين يقرؤون أفكار المنظمة التطوعية ومـاذا تريد، وماذا لا تريد ؟ وبالمقابل تتوقع المنظمة أن المتطـوع يعـرف ماذا يريد، وماذا لا يريد، وكيف يريد؟ ولتعقيد الأمـر أكـثر تعمـد بعض منظمات التطوع إلى إخفاء ديناميكية العمل عـن المتطـوع، بل يصل الأمر إلى اعتباره من أسرار المنظمة .وربما تحاول المنظمـة إبداء رغبتها تجاه تنفيذ برنامج تطوعي ما .لكنها لا تضع المتطـوع في صورة الإسـتراتيجية العامـة، وتكتيـك التنفيـذ، لتوكّـل المتطـوع بنفسـه .وربمـا يصـل الأمـر، أحيانـا، إلى إخفـاء أو حجـب الثقافـة التنظيمية عن المتطـوع إلى درجـة تقـوم منظمـة التطـوع بوضـع المتطوع على مسار الفشل .هذه الأساليب هي نوع من التدريب . وهــو تــدريب مكلــف عــلى الصــعد كافــة، لكنــه ذو مــردود جيد .والسؤال الذي يطرح نفسه هنـا :إن كـان التكيـف يقـود إلى

التركيـز عـلى ثقـافتي التنظـيم والتطـوع مـن اجـل نجـاح برنـامج المتطوع، فكيف يمكن الوصول إلى التكيف ؟ إنها **التربية.**

على منظمة التطوع أن تبدأ بمرحلـة التربيـة مزامنـة مـع تفكيرهـا بالتخطيط لاستخدام المتطوع، وفي مرحلة الاستخدام الفعلي .وعلى قائـد التطـوع أن يطـور أفكـارا واضـحة عـن الثقافـة التنظيميـة واحتياجات المتطوع.فمن خلال أفكار مطورة يمكن تحديـد صـورة واضحة للمتطـوع بمـا يتوافـق مـع المهـام التـي سـينفذها، ونـوع الثقافة التنظيمية التي سيعتمد عليها في العملية .وليس على قائـد التطوع أن يوصـل إلى المتطـوع المهـارات التـي تحتاجهـا المنظمـة فقط، بـل لابـد مـن تحقيـق تواصـل دقيـق مـع صـفات المتطـوع الشخصية، ومواقفـه وتصرفاتـه، وجميـع الاعتقـادات، التـي يراهـا القائد، ضرورية لنجاح برنامج عمل منظمة التطوع.

ووفقاً لذلك، فهناك عدد من المبـاديء التـي يمكـن أن تزيـد مـن فاعلية دور الجمعيات الأهلية، وتتمثل فيما يلي :

-القضاء على المعوقات التي تواجه عمل الجمعيات الأهلية، ومـن أهمهـا :المعوقـات الإداريـة والتشريعيـة، وضـعف مشـاركة أفـراد المجتمع المحلي، وعدم التوازن القطاعي والمكاني والنوعي.

-اسـتخدام التكنولوجيـا الحديثـة لتنسـيق العمـل التطـوعي بـين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعيـة وإعطـاء بيانات دقيقة عـن حجـم واتجاهـات وحاجـات العمـل التطـوعي الأهم للمجتمع.

-نشر الـوعي بزيـادة المسـاعدات التـي يقـدمها القطـاع الخـاص للجمعيات الأهلية كمجال مـن المجـالات التـي سـيعود نفعهـا إلى القطاع الخاص فيما بعد، خاصة مـن ناحيـة تأييـد ودعـم القطـاع الخاص من جانب أفراد المجتمع.

-زيادة عدد الندوات لتوعية المجتمع بدور الجمعيات الأهلية.

-تفعيل دور الجمعيـات الأهليـة فى تمكـين المـواطن مـن ممارسـة حقوقه السياسية، باعتبارها من مؤسسات المجتمع التى يتعلم من

خلالها المـواطن ممارسـة حقوقـه فى التعبـير عـن رأيـه فى القضـايا العامة والمساهمة فى وضع وتنفيذ حلول للمشـاكل التـى يواجههـا المجتمع، بالإضافة لممارسة تجربة الديمقراطية واكتساب الخـبرة فى الترشيح والانتخاب لعضوية مجلس الإدارة .

-تفعيل دور الجمعيات الأهلية فى تمكين المواطن من المشاركة من خلال ما يلى :

ـ تدعيم وتفعيل وتوفير التمويل لمشروعات الجمعيات الأهلية .

ـ تشجيع الشباب على تكوين جمعيات أهلية جديدة

-إعـداد برنـامج لـنشر ثقافـة التطـوع وتنميـة الشـعور بـالانتماء وتشجيع المشاركة الشعبية.

-تدعيم مفهوم المشاركة بين الجمعيـات الأهليـة والقطـاع الخـاص والحكومة فى عملية التنمية .

-تصميم وتنفيذ مشروع قومى لعمل الشباب المتطوع خلال أجازة الصيف سنوياً وطوال العام بالنسبة للشباب الذى ينتظر فرصة للعمل، على أن يتم التنفيذ بالتعاون مع الطلبة فى الجامعات والمدارس والأجهزة التنفيذية فى مختلف المحافظات ..

-دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها .ويمكن مواجهة مشاكل تمويل أنشطة الجمعيات الأهلية من خلال ما يلى :

•إعادة النظر فى ميزانية الإعانات للجمعيات الأهلية وزيادتها، وإحياء صندوق إعانة الجمعيات الأهلية بتنشيط وتفعيل أدواته على توفير الموارد من مصادر التمويل المختلفة حتى يكون الصندوق مصدراً لتمويل أنشطة الجمعيات الأهلية.

•تشجيع إنشاء الصناديق الخاصة لتمويل أنشطة الجمعيات الأهلية التطوعية.

•تشجيع الأعضاء والمواطنين على التطوع والتمويل وذلك عن طريق الإعلانات والدعايات وأقامة الندوات والمحاضرات.

-إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.

-التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين؛ الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.

المنظمات غير الحكومية و دورها في عولمة النشاط الخيري و التطوعي

تحظى المنظمات غير الحكومية باهتمام متزايد من قبل الحكومات ووسائل الإعلام في البلدان المتقدمة خاصة في الولايات المتحدة

الأمريكيـــة ،حيـــث تتصـــدر الاهتمامـــات العامـــة والسياســـية والاقتصـادية ،وهـــي تشـكل الإطـار المؤسـسي والوعـاء التنظيمـي للقطـاع الثالـث أو العمـل الخـيري والتطـوعي في الاقتصـاديات المعاصرة.

ولقد شـهد القطـاع الخـيري في البلـدان الغربيـة نمـوا متسـارعا في القرنين الماضيين،حيث أصبح النشاط الخيري والتطوعي يحتل حيزا مهما مـن الـثروة الوطنيـة في المجتمعـات الغربيـة بمـا يملكـه مـن أصول، وبما يوفره من خدمات اجتماعيـة كثـيرة وبتمويلـه لشـبكة واسعة من المؤسسات الخدمية، في مجالات حيوية عدة كـالتعليم والصـحة والثقافـة والفنـون والبيئـة والبحـث العلمـي وحقـوق الإنســان والأسرة ورعايــة الطفولــة والمســاعدات الدوليــة،وغيرها من الخـدمات والمنـافع العامـة، فقـد دعـي هـذا القطـاع الثالـث في السنوات الأخيرة لدعم وتطوير سياسـات الرفاهيـة الاجتماعيـة في الولايـــات المتحـــدة الأمريكيـــة وبريطانيـــا, وللتغلـــب عـــلى عمليـات إقصـاء الفقـراء في فرنسـا ولـدعم التعدديـة في السـويد

وتقوية المجتمع المدني والإسهام في التنمية في الدول النامية ودول شرق أوروبا.

و من المتوقع أن يزداد دور القطاع الثالث في الاقتصاديات المتقدمة، وأن يحتل مكانة مرموقة في النظام العالمي الجديد،حيث تشكل المنظمات غير الحكومية،والتي تعمل على نطاق دولي، جزءا من هذا النظام الذي يجري تسويقه وتعميمه في بلدان العالم النامي،ذلك أن العمل الأهلي والتطوعي في البلدان النامية تسيطر عليه فكرا وممارسة وتمويلا شبكة واسعة من المنظمات غير الحكومية دولية النشاط.

و في هذا الإطار نتساءل: ماهو الدور الذي يمكن أن تقوم به المنظمات التطوعية غير الحكومية في العالم المتقدم في عولمة العمل الخيري والتطوعي ؟ وما هو موقع المنظمات غير الحكومية والأهلية ضمن مفردات النظام العالمي الجديد ؟ هذا الدور الذي سوف يأتي معبرا عن موقف هذه المنظمات من عملية العولمة .

إن الإجابة المنهجية على هذا التساؤل تقتضي منا تحديد جملة من المفاهيم ، والمتعلقة أساسا بمفهوم القطاع الخيري والتطوعي، وتحديد موقعه في الاقتصاديات المعاصرة ، إضافة إلى تحليل الإطار المؤسسي لهذا القطاع وخصائصه ومجالات النشاط الخيري،وذلك قبل أن نحدد الدور المنوط بالمنظمات غير الحكومية في ظل العولمة، وهذا ما يشكل تحديا لمنظومة العمل الخيري والتطوعي في بلداننا العربية والإسلامية، مما يدعونا للتفكير لمواجهة هذا التحدي.

أولا : مكانة القطاع الخيري والتطوعي في الاقتصاديات الغربية:

1 - تعريف القطاع الخيري والمنظمة غير الحكومية :

تطلق على القطاع الخيري أسماء عديدة بحسب المنطلق الثقافي والبيئي ، فهو قطاع تطوعي أو غير حكومي ،أو قطاع غير هادف

للربح ، وهو أيضا القطاع المستقل أو القطاع الثالث ويسمى أيضا بالاقتصاد الاجتماعي والقطاع الخفي أو الجمعيات الخيرية العامة، كل هذه الأسماء تطلق للدلالة علي مساحة النشاط الاجتماعي ،والممارسات العامة والفردية والمؤسسية خارج نطاق القطاعين الحكومي وقطاع الأعمال والموجهة للصالح والنفع العام.

في محاولة لوضع تعريف موحد و توحيد تصنيفه تبنت جامعة (جونز هوبكنز) بالولايات المتحدة الأمريكية مشروع بحث مقارن استطاع الوصول إلى تعريف واحد أساسه (بنية المؤسسة و عملياتها) ، ووضع تصنيفا لمؤسسات هذا القطاع وأسماه (التصنيف الدولي للمنظمات غير الربحية) حيث عرف القطاع الخيري غير الربحي بأنه مجموعة من المنظمات ذات الطبيعة المؤسسية,والمنفصلة عن الحكومة والتي لا توزع أرباحا والحاكمة لنفسها والتي تقوم على التطوع.

أما المنظمة غير الحكومية فهي وفقا لوثائق الأمم المتحدة الصادرة في عام 1994، تمثل كيانا غير هادف للربح وأعضاؤه مواطنون أو جماعات من المواطنين ينتمون إلى دولة واحدة أو أكثر وتتحدد أنشطتهم بفعل الإرادة الجماعية لأعضائها، استجابة لحاجات أعضاء واحدة أو أكثر من الجماعات التي تتعاون معها المنظمة غير الحكومية.

و يشير هذا المصطلح أيضا إلى اتحاد أو جمعية أو مؤسسة أو صندوق خيري أو مؤسسة (شركة) لا تسعى للربح أو أي شخص اعتباري آخر لا يعتبر بموجب النظام القانوني المعني جزءاً من القطاع الحكومي ولا يدار لأغراض تحقيق الربح، حيث لا يتم توزيع أي أرباح تحققت.

كما عرفت المنظمة غير الحكومية بأنها نسيج غير حكومي (غير ربحي) وقد تكون كبيرة أو صغيرة دنيوية أو دينية وقد تعمل لصالح أعضائها فقط، أو لكل من يحتاج إلى مساعدة، بعضها يركز على

قضـايا محليـة وبعضـها الآخـر يعمـل عـلى مسـتويات وطنيـة أو

إقليمية أو دولية عالمية.

وتعرف أيضا بأنها " تنظيم اجتماعـي يسـتهدف غايـة ومـن أجـل

بلوغها تحدد نشاطها في بيئة جغرافية بعينهـا أو في ميـدان نـوعي

أو وظيفي متخصص فيه".

وأكـثر التعريفـات واقعيـة وجوهريـة تلـك التـي تشـير إلى أن

المنظمات غير الحكوميـة تختلـف مـن حيـث مهامهـا وتطبيقاتهـا

العملية عن القطاعين الدولة والخواص ، ولكن بالرغم مـن تميزهـا

عن القطاعين, إلا أنها تتضمن بعـض الخصـائص ،وذلـك لارتباطهـا

بقـوى السـوق مـن خـلال الأنشـطة المولـدة للـدخل، إلى جانـب

اهتمامها بقضايا اجتماعية.

2- تصنيف المنظمات غير الحكومية

لقـد ارتـبط مفهـوم المـنظمات غـير الحكوميـة بالمعـايير التـي استخدمت ،كالحجم والعضوية والوظيفة والتـي عـلى أساسـها تـم تصنيفها إلى الأنماط التالية :

- التوزيع الجغرافي: منظمات محليـة، مـنظمات وطنيـة، مـنظمات أجنبية ودولية.

- المعيار الوظيفي ونوعيـة الأنشـطة: زراعـي، خـدمي، صـناعي أو حرفي.

- المعياري الجندري: رجال، نساء.

- معيار الحجم: كبيرة، صغيرة.

- المعيار الطبقي: مزارعين، عمال ،طبقة وسطى.

- المعيار الثقافي: ديني، عرفي، قرابي, اثني.

كما أن هناك تقسيمات أخرى للمـنظمات تتضـمن أربـع جوانـب هي :

- منظمات حكومية: يضمها تشريع وتمويل حكومي ,وبها موظفين مثل مكاتب الضمان الاجتماعي.

- منظمات أهليـة: تقـوم بـالجهود الأهليـة و يمولهـا الأهـالي مثـل الجمعيات الخيرية الخاصة.

- منظمات مشتركة: يشترك في إدارتها وتمويلها الحكومة والأهالي.

- منظمات دولية: وهي منظمات الرفاهية الاجتماعية مثل منظمة اليونسكو والمنظمات التابعة للأمم المتحدة.

3- موقـع القطـاع الخـيري والتطـوعي في التقسـيم الاقتصـادي الحديث :

لقد شهدت المجتمعات الغربية –أوربا وأمريكا – نمـو متسـارعا في الأعمال الخيرية والأنشطة التطوعية على مدى القرنين التاسع عشر والعشرين , حيث أصبح القطـاع الثالـث يشـكل أحـد القطاعـات

الاقتصادية المهمـة في التقسـيم الاقتصـادي الحـديث الـذي أصـبح يأخذ الشكل الآتي :

- القطاع العام بشقيه الربحي وغير الربحي .

- القطاع الخاص وهو قطاع ربحي بالأساس .

- القطـاع الثالـث بشـقيه التبرعـي و الـوقفي وهـو يختلـف عـن القطاعين السابقين حيث لا يهدف نظريا إلى تحقيق الـربح , وإنمـا يقوم على سبيل التطوع .

4- الأهمية الاقتصادية للقطاع الخيري والتطوعي:

يحتل القطاع الخـيري حيـزا مهـما مـن الـثروة القوميـة في بلدان المتقدمة، ويقدم خـدمات كثـيرة في مجـالات عـدة، فالقطـاع الخـيري الـذي تنتمـي إليـه المؤسسـات الخيريـة والمنظمات غـير الحكوميـة ، أصـبح يشـكل رقـما هامـا في المعادلة الاقتصادية في الكثير من البلـدان الصـناعية ،وهـو قطاع ثالث شريـك للقطـاعين الآخـرين في عمليـة التنميـة

البشريـة،بما يملكـه مـن جامعـات ومراكـز بحثيـة ومستشـفيات ومؤسسات استثمارية .

ففي الولايات المتحدة الأمريكية فالإحصائيات الرسـمية الخاصـة بسنة 2003 تشير إلى أن القطاع الخيري بشـقيه الـوقفي والتبرعـي يضـم في إطـاره 1514972 منظمـة وجمعيـة ، و32000 مؤسسـة وقفيـة،ويتم الترخـيص يوميـا لــ 200 جمعيـة تعمـل في القطـاع الخيري ،وينتظم في هـذا القطـاع قرابـة 11 مليـون موظفـا بصـفة دائمـة، ،بيـنما بلغـت إيراداتـه (تبرعـات) حـوالي 212 مليـار دولار أمريكي ، إضافة إلى 90 مليون متطـوع في جميـع الأعـمال الدينيـة والإغاثية والإنسانية،بواقع 5 ساعات عمـل أسـبوعيا في التطـوع في جميع التخصصات.

ثانيا: البناء المؤسسي للقطاع الخيري والتطوعي الغربي :

كما سبق ذكره يحتل القطاع الخيري و التطوعي حيـزا مهـما مـن الثروة الوطنية في البلدان الغربية ويقدم خدمات اجتماعية نوعية كثيرة في مجالات حيوية عديدة كالصحة والتعليم والبحث العلمي والتنمية المحلية وغيرها , يتم ذلك من خلال شريحـة واسـعة مـن المؤسسات والهيئات والأنشطة والمـنظمات غـير الحكوميـة والتـي تشكل في مجموعها البنـاء المؤسـسي للقطـاع الخـيري والتطـوعي بشقيه الوقفي والتبرعي .

1- الصيغ المؤسسية للعمل الخيري

بسبب اختلاف المفهوم القانوني للعمـل الخـيري والـوقفي في البلـدان الغربية فإنه من الصعب حصر جميع مؤسسات القطاع تحت عنـوان واحد ، غير أن المؤسسات الخيرية والمنظمات غير الحكوميـة المشـكلة للقطاع الثالث في البلدان الغربية تتوزع فيما بين المؤسسـات الخيريـة والأمانات الوقفية والجمعيات ،وبيانها فيما يلي :

1-1- المؤسسة الخيرية : Foundation

تقوم هذه الصيغة على أساس وقف أموال معينة من العقارات أو المنقولات للانفاق من ريعها على أغراض خيرية و منافع عامة لا تستهدف الربح , كإنشاء المستشفيات أو المدارس أو الملاجئ أو للإنفاق على بعض ما يكون موجودا من هذه الهيئات بالفعل .

1 -2- الاستئمان : Trust

وهو أن يضع الشخص ماله –عقارا أو منقولا – أو جزءا منه في حيازة شخص أخر يسمى (الأمين) أو يضعها في حيازة أكثر من شخص يكونون (مجلس الأمناء), ليقوم بتوظيف هذا المال .

واستثماره لمصلحة شخص أخر أو أكثر من أولاد الوصي أو ذريته , خاصة القصر منهم وعديمي الأهلية والأرامل بهدف صيانة ثروته وعدم تبديدها وهذا ما يسمى بالاستثمار (الأهلي)وقد يكون هدف

الموصي هو تحقيق مصلحة عامة يختارهـا هـو , وهـذه الحالـة في الاستئمان تسمى (الاستئمان الخيري)

والأمـين أو مجلـس الأمنـاء قـد يكـون شخصـا طبيعيـا أو اعتباريـا كالمصــارف والشركـات المتخصصــة في اســتثمار أمــوال (الترســت) وإدارتها .

3-1 - الجمعـية : Association

يؤسسها عدد من الأشخاص (بحد أدنى لعـدد الأعضـاء المؤسسـين يحـدده القـانون، كـما يحـدد مواصـفاتهم) ، بـدافع حـب الخـير وخدمة الغير –أو خدمة أعضاء الجمعية , أو فئة اجتماعيـة مـا – وتعتمد الجمعية في تمويل أنشطتها على اشتراكات الأعضاء وتلقـي الهبات والحصول على المساعدات بما في ذلك المساعدات الحكومية , بخلاف المؤسسة الخيرية التي تقوم على أساس الإيقاف.

2 - المميزات العامة للمنظمات غير الحكومية و المؤسسات الخيرية :

تمثل المنظمات غير الحكومية مجموعة من المنظمات و المؤسسات و الجمعيات المتنوعة ذات المهام المختلفة و التي تتسم بجملة من الخصائص منها :

- أن تنشأ مستقلة عن الدولة ، و أن تحكم نفسها من خلال مجلس أمناء.

- أن تستفيد من الصدقات و الهبات النقدية من قبل الأفراد و الشركات أو التبرع بالوقت أو استقطاع من الراتب و التركات .

- أن تكون أدوات جلب منافع للآخرين أي منافع تستفيد منها فئات خاصة أو جميع الناس.

- أن لا تكون مؤسسة ربحية .

- تخضع الهيئات والمؤسسات الخيرية لرقابة ضريبية صارمة .

- الحرص على ترك مجال واسع من حرية التحرك والمبادرة لمجالس الأمناء التي تدير هذه المؤسسات لتقرر في كل زمان أولويات العمل ومواطنه.

- ارتباط مؤسسات القطاع الخيري عادة بالضمير الحي لدى العاملين خاصة على مستوى المتبرعين بالعمل وبعض قيادات العليا لهذه المؤسسات ،كما تتسم المؤسسات الخيرية والمنظمات غير الحكومية بأنها أكثر كفاءة وخدماتها أكثر جودة من المؤسسات الحكومية.

- حصول المؤسسة الخيرية على قدر كبير من العمل التبرعي والذي يعتبر أغلى عناصر الإنتاج في الاقتصاديات الغربية.

- تتلقى المؤسسات الخيرية دعما حكوميا يأخذ أشكالا مختلفة كالإعفاءات الضريبية والإعفاءات في الرسوم كما تتلقى منحا من الحكومة المركزية إضافة إلى دعم السلطات المحلية.

- طبقا للتشريعات المدنية في المجتمعات الغربية الحديثة تحظى جميع منظمات القطاع الثالث بالشخصية الاعتبارية إضافة إلى ضرورة الحصول على إذن السلطة الإدارية المختصة عند التأسيس والاستثمار لها.

- القيام على أساس مبادرات أهلية والاعتماد على التمويل الذاتي والتمتع بالاستقلال الإداري فضلا عن تعدد الأنشطة والأعمال والمشروعات.

3 - مجالات نشاط المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الخيرية:

تعمل المؤسسات والمنظمات غير الحكومية من أجل تحقيق أهدافها من خلال قيامها بنشاطات ذات النفع العام في مجالات عدة ، خيرية وصحية وتعليمية وترفيهية ورياضية ودينية، تشكل في مجموعها المجال الحيوي للنشاط التطوعي والخيري , حيث تنتج الخدمات وتساهم أحيانا في إنتاج السلع في جو لا تجاري ولا ربحي , كما

تؤمن هذه المنظمات بيئة منظمة للعمل الإنساني، يعمل فيها الناس باختيارهم الخاص وأحيانا متطوعين بإرادتهم مستقلين عن الإدارة الحكومية , ويؤمنون الخدمات والتدريب والخبرات ضمن إستراتيجية عمل تلقائي تطوعي ذاتي التنظيم. وتختلف مجالات نشاط عمل المنظمات غير الحكومية باختلاف أهدافها ووسائلها واهتماماتها , ذلك أنها تركز على عدد كبير من الاهتمامات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والبيئة والإنسانية على اختلاف أنواعها ,كذلك منها من يتوزع نشاطها محليا ومنها من يتوسع خارج الحدود الوطنية، ومنها من يكون نشاطها عالميا .

إن المطالعة في أدبيات العمل الخيري والتطوعي، تشير إلى أن التزايد العددي الهائل في عدد المنظمات غير الحكومية في العقدين الأخيرين من القرن الماضي صاحبه تنوع في الوظائف والأدوار والأنشطة الإنمائية التي تضطلع بها المنظمات غير الحكومية، فبالإضافة إلى الأنشطة الإنمائية الأساسية كالصحة والتعليم وتوفير

الحاجات الإنسانية الأساسية ،أصبحت المنظمات غير الحكومية تهتم بقضايا جديدة مثل البيئة والعدالة الاجتماعية والمرأة وحقوق الإنسان ،ونشر القيم الديموقراطية ،والمشاركة من جانب الأفراد في عملية اتخاذ القرارات في تحديد احتياجاتهم التنموية .

4- تمويل المنظمات غير الحكومية

يعتبر التمويل عصب الحياة للمنظمات غير الحكومية، فكلما أمكن التغلب على مشكلة شح الموارد المالية وتوفيرها من مصادرها المختلفة، كلما استطاعت هذه المنظمات أن تحقق الدور المنوط بها ولقد أثبتت كثير من الدراسات الميدانية التي طبقت على المنظمات غير الحكومية أن مشكلة التمويل هي من أهم المشاكل التي تعاني منها هذه المنظمات.

وبصورة عامة يتم تمويل المنظمات من ثلاث مصادر أساسية تتمثل في التمويل العام (حكومي)والتمويل الذاتي من خلال مساهمات

واشتراكات الأعضاء والهبات والوصايا إضافة إلى ممارسة الأنشطة المولدة للدخل .أما المصدر التمويلي الثالث فهو التمويل الخارجي ممثلا في معونات نقدية أو عينية،تقدمها دول أو منظمات.

إن تحليل البيانات المالية للمؤسسات غير الحكومية والتطوعية يكشف أن هناك تنوعا في مصادر تمويلها و مكونات دخلها ،وللتعرف على مصادر تمويل هذه المنظمات و الجمعيات الخيرية ومكونات دخلها .نورد ملخصا لمكونات دخلها ورد بدراسة حول اتجاهات الخير عام 1993 في بريطانيا حيث تناولت الدراسة تحليلا لإيرادات ومصروفات أكثر من 500 جمعية خيرية ومؤسسة وقفية.

- مكونات الدخل :
- الدخل التطوعي.
- التركات .
- العطاء المخطط من خلال عقود الهبة .

- النداءات المذاعة في الإذاعة المحلية .

- المتاجر الخيرية.

- الـدخل غـير التطـوعي النـاتج عـن التجـارة و بيـع البضـائع و الخدمات.

- التجارة،فقد حقق الوقف الـوطني (national trust) عائـد مـن أنشطته قدر بـ 7 ملايين جنيه عام 1992/1991 .

- بيع السلع و الخدمات .

- الرسوم و المنح و التي تقدمها الحكومة و إداراتها المحلية.

- المجموعة الأوروبية.

- الاستثمارات .

- المتبرعون :

- الشركات : حيث تقدم تبرعات في شـكل رعايـة (sponsorship) أو انتداب موظفين أو الدخول بأعمال مشتركة مـع جمعيـات غـير حكومية أو استقطاعات من بطاقات الائـتمان وقـد كانـت شركـة (British telecom) أكثر الشركات كرما عام 92/91 بدعم إجـمالي قدره 14,6 مليون جنيه في شكل تبرعات نقدية.

- الاستقطاعات من الراتب: حيث اشترك في هذا البرنـامج 308195 موظفا خلال عام1993.

- القطاع العام: و يشمل تبرعـات الحكومـة المركزيـة و السـلطات المحلية.

- المؤسسات الوقفية المانحـة: Grant Making Trusts : قـدمت هذه المؤسسات للنشاط الخيري منحا بمبلغ إجـمالي 213,9 مليـون جنيه عام 1992.

- المؤسسـات الوقفيـة الجماعيـة: Community trusts : تقـوم هـذه المؤسسـات الوقفيـة الجماعيـة بجمـع الأمـوال للصـناديق الوقفية و التي تقوم بدورها بتقديم منحا لجماعات معينة

ففي عام 1993 قدمت هذه المؤسسات منحـا بلغـت 2,4 مليـون جنيه.

ثالثـا : المـنظمات غـير الحكوميـة و عولمـة النشـاط الخـيري و التطوعي:

1 العولمة مفهومها أبعادها ومظاهرها :

يرجع بعض المفكرين أصل مصطلح العولمـة إلى(Globalization) إلى تنبـؤات عـالم الاتصـال "مارشـال مالكوهـان " مـن أن العـالم أصبح بفضل تطور تكنولوجيا الاتصال قرية كونية ، حيـث تتصـل الشعوب ببعضها في كل أوجـه حياتها،ثقافيـا و سياسـيا واقتصـاديا وتقانيا وبيئيا.

ولقد أصبحت العولمة من أبـرز الظـواهر في التطـور العـالمي عـلى المسـتويات الاقتصـادي ,والثقـافي ,والاجتماعـي ,والسـياسي. أمـا مفهومها فقد اتسم بالغموض والتعقيد وتباين الآراء حوله , نظـرا لتباين المصالح واختلاف زاوية الرؤية وتعدد الأبعاد .

فصندوق النقـد الـدولي عـرف العولمـة في تقريـر (آفـاق الاقتصـاد العالمي)لسنة 1997,بأنها تزايد الاعـتماد الاقتصـادي المتبـادل بـين العالم بوسائل منها ,زيادة حجم وتنوع معاملات السلع والخدمات عبر الحدود ,والتـدفقات الرأسـمالية الدوليـة ,وكـذلك مـن خـلال سرعة ومدى انتشار التكنولوجيا

أما" فتح الـلـه ولعلـو "فيعتـبر العولمـة تعجـيلا وترسـيخا لظـاهرة التدويل مـن خـلال تغـير نـوعي لهـذه الأخـيرة ولارتفـاع في وتـيرة الحركة الدولية ضمن تضاعف وتكثيف للمنافسة ".

أما "جورج لودج"فيعـرف العولمـة في كتابـه "إدارة العولمـة "بأنهـا العملية التي من خلالها تصبح شعوب العالم متصلة ببعضها في كل أوجه حياتها ,ثقافيا واقتصاديا وسياسيا وبيئيا .

أما المفكـر الفـرنسي المسـلم "روجيـه غـارودي" فـيرى أن العولمـة مـاهي إلا أمركـة السياسـة ,وديـن الغـرب الجديـد الـذي يـدعو لوحدانية السوق والربح السريع ,فأمريكا تحاول ترسيخ مفاهيمها عالميا واختراق الآخر عبر مؤسسات كثيرة على رأسها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والمنظمات غير الحكومية دولية النشاط.

في ضوء هذه المفـاهيم يمكـن القـول أن مفهـوم العولمـة يتجاذبـه تياران الأول يرى أن العولمة عملية تبادل وتدويل المنافع بين الأمم وزيادة الاتصال بين شعوب العـالم التيـار أمـا الثـاني فـيرى العولمـة هيمنة أمريكية على العالم.

وكظاهرة فإن العولمة تنطوي على عدة أبعاد تتمثل في العولمة الاقتصادية والعولمة العسكرية،إضافة إلى العولمة البيئية والعولمة الثقافية والاجتماعية. أما مظاهر العولمة فهي تتجلى بالمظاهر الآتية :

اتساع نشاط الرأسمالية متعددة الجنسيات وتنامي قوتها في محاولة تحويل العالم لسوق عالمية واحدة خاضعة لنشاطها وسيطرتها ,حيث تتحكم في تدفقات وتحركات رؤوس الأموال والأسهم العالمية .

- تقويض وتغيير دور الدولة الاقتصادي والسياسي والاجتماعي, وإضعاف فاعلية السياسات الاقتصادية الوطنية بما يؤثر على صناعة القرار الاقتصادي والسياسي .

_ التحرير شبه المطلق لحركة السلع والخدمات ورؤوس الأموال.

- عولمة السوق الاستهلاكية وعولمة العرض والطلب.

- تزايد درجات الارتباط والتشابك في الاقتصاد الدولي مع إهمال البعد الاجتماعي

- الكثافة المتزايدة للاتصالات،والسرعة المتزايدة لعملية بناء المؤسسات والمشاركة عبر القومية المتزايدة .

- بروز دور أقوى للمجتمع المدني ومنظما ته باعتباره إحدى ركائز الديموقراطية.

2- تطور الأنشطة الإنمائية للمنظمات غير الحكومية :

أشار تقرير التنمية العالمية 1999-2000، الصادر عن البنك الدولي، إلى أن التنمية مرهونة بالمؤسسات الفاعلة و المتطورة و التي سوف تقع عليها مسؤولية تهيئة البيئة العالمية الملاءمة لتطبيق إجراءات العولمة، حيث أنيطت هذه المسؤولية بالمنظمات غير الحكومية الدولية، مما يعني حدوث تغيرات هامة في التوجهات الاستراتيجية لهذه المنظمات، و اقتحام مجالات حيوية كانت من

احتكار الحكومات والمنظمات الدولية والإقليمية الرسمية ،إضافة إلى تبني قضايا واهتمامات نوعية كالبيئة وحقوق الإنسان والحريات السياسية والأسرة والمرأة ونشر القيم الديموقراطية وغيرها.

فالدراسات الدولية و المقارنة، تشير أن المنظمات التطوعية و غير الحكومية مرت بثلاث مراحل شكلت وقفا لـ"كورتن""Korten"، أجيالا ثلاثة مختلفة في توجهاتها الإستراتيجية،كانت استجابة لتحديات و مستجدات اجتماعية و اقتصادية سادت الساحة المحلية و الدولية و التي فرضت على هذه المنظمات أدوارا جديدة و توجهات استراتيجية في العمل الخيري والتطوعي،كانت على النحو التالي:

2-1- الإغاثة و الرعاية:

ركزت منظمات الجيل الأول مثل منظمات الرعاية (care) و الرؤية العالمية world vision في بدايتها على تقديم خدمات الرعاية للفقراء و لغير المحظوظين في بقاع العالم و كذلك الكوارث الطبيعية و

أوضاع اللاجئين المتصلة بالفيضانات و المجاعات و الحروب ، كما اهتمت بتوفير الحاجيات الظرفية كتوزيع الغذاء و إرسال الغرف الصحية و توفير المأوى ، و كل هذه الأعمال يتم تمويلها من التبرعات الخاصة و الأسر الراعية لهذه المنظمات.

2-2- التنمية المحلية المعتمدة على الذات و صغيرة الحجم:

في أواخر السبعينيات من القرن الماضي قام العديد من المنظمات غير الحكومية بتنفيذ مشاريع وفق أسلوب تنمية المجتمع المحلي في مجالات متنوعة ،حيث تميز هذا الأسلوب عن أعمال الإغاثةو الرعاية بميزة أساسية، وهي تأكيد الاعتماد على الذات ،مع تعمد أن تستمر منافع المشروع لما بعد فترة تقديم المنظمة غير الحكومية للمساعدة.إضافة إلى هذا بدأ العامل الاقتصادي يدخل ضمن أعمال هذه المنظمات حيث كان يطلق عليها شبكة الأعمال الصغيرة،أي أن نشاط المنضمات غير الحكومية في هذا الإطار ركز على المشاريع

التي تؤدي إلى زيادة القدرة المحلية على مواجهة الاحتياجات

،والسيطرة على الموارد الضرورية لتحقيق التنمية المتواصلة.

3-2- تنمية الأنظمة المستدامة:

اهتمت مجموعات من المنظمات غير الحكومية بإعادة تقييم القضايا الإستراتيجية المتصلة بسياسة الديمومة sustainability والانتشار Breadth والأثر Impact و استعادة المصاريف الجارية Recurrent cost recovery . وقد أسفر هذا التقييم على أن عمل المنظمات غير الحكومية بمفردها لن ترجى منه فائدة كبيرة ما لم يعضده ارتباط بالمنظمات العامة والخاصة، حيث بدأت أعداد من المنظمات الحكومية تدرك أنها تحتاج إلى بذل جهد قيادي في معالجة جوانب الفشل التشغيلي في بيئة المؤسسات في المناطق التي تعمل فيها .

فهذا الجيل من المنظمات غير الحكومية يعمل على طرح وتطوير السياساتو النظم المؤسسية التي تعمل في إطارها لتحقيق التنمية المستدامة، والتي ترتكز على الإنسان ،ووفقا لـ "كورتن" "Korten" فإن الاستراتيجية الإنمائية التي محورها الأفراد تقوم على احتياجات الأفراد وحقوق الأفراد ،خاصة الأكثر فقرا والأقل حظا في المجتمع ،وهذه الاستراتيجية تتطلب ديمقراطية صنع القرار والمشاركة الكاملة من جانب الأفراد في صياغة إحتياجاتهم الإنمائية,كما تعطي هذه الاستراتيجية أهمية لحماية البيئة التي من شأنها دعم الحياة المستدامة للأفراد خاصة الفقراء والمرأة والجماعات المحلية.

3- نمو و انتشار المنظمات غير الحكومية وتوسع نشاطاتها عبر الحدود:

لقد نمت المنظمات غير الحكومية في العقد المنصرم، وزاد عدد أعضائها ،وتنوعت فئاتها ومستويات عملها،وازدادت تشابكا واتصالا عبر الحدود الدولية.ابتدءا من منظمات شعبية محدودة الامكانات

والمـوارد إلى مـنظمات دوليـة ضـخمة ،ذات نفـوذ كبـير وتمويـل متوسط كمنظمة العفـو الدوليـة إلى مـنظمات عالميـة أكـبر، مثـل السلام الأخضر،التي تقـدر ميزانيتهـا السـنوية بحـوالي 400 مليـون دولار.

فخلال العقـود الثلاثـة الأخـيرة مـن القـرن المـاضي تضـاعف عـدد المنظمات غير الحكومية العالمية أربع مرات, فقد أشار تقرير الأمم المتحدة نشر في سنة1995، بشأن إدارة الحكم عالميـا إلى أن هنـاك ما يقرب من 29000 منظمة دولية غير حكومية، أما المحليـة فقـد نمت أعدادها بسرعة أكبر.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية ازداد عدد المنظمات بنسـبة 70% ليصل العدد إلى 2000000 منظمـة، وفي روسـيا هنـاك مـا يقـارب من 65000 منظمـة , وفي الهنـد هنـاك أكـثر مـن مليـون منظمـة تطوعيـة مسـجلة , وأكـثر مـن 200000 منظمـة غـير حكوميـة في السويد ، وأكثر من 210000 منظمـة في البرازيـل , أمـا في إفريقيـا

وآسيا وأمريكا اللاتينية فهناك أكثر من 50.000 منظمة , وفي كينيا مثلا ينشأ كل سنة ما لا يقل عن 240 منظمة غير حكومية .

أما فيما يخص إنشاء المنظمات غير الحكومية في معظم دول الجنوب، فيتم بالتعاون مع المنظمات العالمية والهيئات الدولية ، حيث تساهم الأمم المتحدة في قيام هذه المنظمات بالتمويل والدعم كما ساهمت في ربط بعضها البعض , وهكذا أصبحت المنظمات غير الحكومية أحد الأدوات التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة ويدها الطولى في تنفيذ سياستها للتغيير في دول العالم، خاصة في العالم الثالث.

إضافة إلى هذا فإن المنظمات التمويلية العالمية، وكثير من الحكومات الغربية،تجد الثقة في المنظمات غير الحكومية لتمويل برامجها ، في حين أنها تشكك في مصداقية الحكومات وكفاءة استثمارها للأموال المقدمة لها في تحقيق برامجها، بل أن المنظمات غير الحكومية بدأت تعمل في الكثير من الأحيان بدلا عن الوكالات

الدوليـة للتنميـة والإغاثـة في حـالات الطـوارئ، فمعظـم المـواد الغذائية التي قدمها برنامج الغذاء العـالمي (WFP) إلى " ألبانيـا" سنة1999 تم توزيعها عن طريق منظمات غير حكومية.

أما في إفريقيا،فقد حولت الدول الغربية مساعدتها إلى المـنظمات غير الحكومية،فالمساعدات الأمريكية البالغـة (711) مليـون دولار سنة 1999،تذهب بشكل متزايد إلى المنظمات غير الحكوميـة مـن خـلال منظمـة (USA AID)،وبـين عـامي 1990-1994 ارتفعـت نسبة مساعدات الإغاثة التي يقـدمها الإتحـاد الأوربي عـن طريـق المنظمات غير الحكومية، من47 % إلى 67 %.

واستجابة لتزايـد الطلـب العـالمي عـلى خـدمات هـذه المـنظمات وتوسع أنشطتها وتنـوع اهتماماتهـا وأهـدافها , فقـد رصـدت لهـا أموال ضخمة ، حيث قدمت هـذه المـنظمات مـا مجموعـه عشرة ملايـير دولار من أصل 60 مليـار دولار مسـاعدات عـبر البحـار ،و أصبحت هذه المنظمات تؤتمن على مبالغ كبيرة يـتم توزيعهـا عـبر العالم.

إن هـذا الانتشـار والتوسـع في إنشـاء المـنظمات غـير الحكوميـة، والاهــتمام المتزايــد بهــا ودعمهــا، ولــد توســعا في اهتماماتهــا وأنشطتها,حيث ظهرت أنواع جديدة من المنظمات غير الحكوميـة تركز على الممارسات الديموقراطية وحقوق الإنسان و الـرأي العـام ,وشـؤون المـرأة وحقـوق الاقـتراع ومراقبـة الانتخابـات والتغـير السياسي،بل وصل الأمر إلى المطالبة بالتدخل الأجنبي .

4- المنظمات غير الحكومية وعلاقتها بالحكومات المركزية :

في الوقت الذي تجري فيه إعادة نظـر في دور الدولـة، وحـدود تدخلها وتقليص سلطتها كجـزء مـن إجـراءات عمليـة العولمـة خاصة في بعدها الاقتصادي , فإن هناك اهـتمام عـالمي ونزعـة نحـو تقويـة المـنظمات والمؤسســات غـير الحكوميـة المحليـة والإقليمية والدولية ،وإنمائها وإعطائها أدوارا مؤثرة على مراكـز اتخـاذ القـرارات السياسـية والاقتصـادية حتـى شـمل نفوذهـا القـرى والمـدن والأحيـاء متخطيـة سـيادة الدولـة،الأمر الـذي جعل مؤسسو منظمة أطباء بدون حـدود" MSF"،يؤكـدون أن

جميع المنظمات غير الحكوميـة الدوليـة بحكـم التعريـف تنتهـك

وتدمر سلطة الدولة.

ونظرا لهذا النفوذ والأهمية المتزايدة للمـنظمات غـير الحكوميـة، أصبحت الحكومات تعتمد عليها خاصـة في الأنشـطة التـي كانـت مـن اختصـاص الحكومـات ، ذلـك أن هـذه المـنظمات تسـتطيع التحرك بسهولة ويسر متخطية الحواجز البيروقراطية .

وبزيادة الانفتاح والتنسيق بـين الحكومـات والمـنظمات التطوعيـة ،تزداد قدرتها على العطـاء وتقـديم المنـافع ،وذلـك مـن خـلال مـا تتلقاه هذه الأخيرة من أموال مصدرها الحكومة،وهـذا مـا يطـرح مشكلة عدم تكافؤ العلاقة،والتي تصبح في الغالـب علاقـة تبعيـة، نظـرا لأن المـنظمات غـير الحكوميـة ومـن أجـل اسـتمرار الـدعم الحكومي قد تكيـف مصـالحها وفقـا لمـا تراهـا الجهـة الحكوميـة الممولة.

بل أن هناك من يرى أن مكمن الخطر في هذا النـوع مـن العلاقـة بـين الحكومـة والمـنظمات غـير الحكوميـة يتمثـل في أن هـذه المنظمات يأتي يوم تصبح فيه جزء من الآلة السياسية، همها لـيس الدفاع عن حقوق المستضعفين أو العمل التنموي الخـيري وإغاثـة المنكوبين ، ولكن دعم السلطة الحاكمة وموالاتها،بل أن المـنظمات غير الحكومية نفسها قد تنقسم إلى معسكرات سياسية وجماعـات ضغط متنافسة،كل منها يناور من أجل الحصـول عـلى المزيـد مـن المنافع، والأسوأ من ذلك أن تصبح هذه المـنظمات بمثابـة دمـى في أيـدي الـدول والمؤسسـات المانحـة ،لتحقيـق أهـداف تتعـارض وتتناقض مع مهامها وأهدافها.

كما أنه في أحيان كثـيرة خاصـة في البلـدان الناميـة، تجـد هذه المنظمات صعوبة في التعامـل مـع الحكومـات، التـي ترى فيها منافسـا ومـزاحما في سـلطتها وسـيادتها، وخوفـا مـن القمـع الحكـومي تتحـاشى بعـض هــذه المـنظمات الظهور في مظهر التحـدي للحكومـة ،فمـن أجـل تخفيـف حدة التوتر بين الحكومات والمنظمات غير الحكوميـة،تلجأ

هذه الأخيرة إلى تأييد المواقف الحكومية بشان قضايا عالمية معينة خاصة بشان التجارة الدولية، والحوار بين الشمال والجنوب بشأن السكان والبيئة، ،حيث يشارك العديد من هذه المنظمات كجزء من الوفد الحكومي في الاجتماعات الدولية لصياغة الرؤى المشتركة وتوحيد المواقف. [2]

و من الانتقادات أيضا الموجهة لهذه المنظمات , هي اتخاذها من المنظمة غطاء ووسيلة لجمع المال ,فهذه المنظمات تعتمد في ممارسة نشاطها على ما تحصل عليه من دعم وتبرعات من جهات حكومية وخيرية وأفراد وشركات ,وكثيرا ما تعتمد هذه المنظمات في جمع المال على الجانب الإعلامي و الدعائي لنشاطها ,ولا أدل على ذلك سعي بعض المنظمات غير الحكومية إلى القيام بحملات جديدة والحصول على تمويل جديد بعد انفراج الأزمة التي أنشئت من أجلها.

المصادر والمراجع

1- دور الأعلام في دعم العمل التطوعي في المجتمع – محمد عبد الحق 2002 – إنترنت .

2- العمل الجماعي من منظور اداري 2015. خالد جواد

3- العمل الاجتماعي وروح الفريق الواحد 2019 زاهده ابوسامر.

4- روح الفريق، دراسات في الواقع المحلي، سمير ربيع الهاشمي، الجزائر الادبية 2001.

5- الخدمات الاجتماعية في الجمعيات الخيرية الجوهرة بنت محمد الوابلي – الملتقى الأول للجمعيات بالمملكة شعبان 1423هـ .

6- العمل التطوعي في تنمية المجتمع – مركز التميز لمنظمات غير الحكومية – سبتمبر 2002 .- إنترنت .

7- إبراهيم حسين : العمـل التطـوعي في منظـور عـالمي ـ المـؤتمر الثاني للتطـوع ، الإمـارات المتحـدة - الشـارقة (23-24/يناير/2001).

8- بلال عرابي: دور العمل التطـوعي في تنميـة المجتمـع ، جامعة دمشق ، 1999م .

9- أم الفاتح : دور المرأة المسلمة في العمل التطوعي، دار الصحابة : القاهرة ـ 2001م .

10-عيسى أحمـد قاسـم : كيـف نبنـي وطنـا قويـا ؟؟، دار الوطن : قطر ، 1420هـ.

الفهرس

روح الفريق
والعمل الجماعي



دار الجـــــنادرية للنشـر والتوزيع

الأردن - عمـــــان
تـــــــلفاكـــــــــس ٠٠٩٦٢٦٤٧٧٨٧٧٠
جـــــــوال ٠٧٩٦٢٩٦٥١٤
ص.ب ٥٢٠٦٥١ عمــــــان ١١١٥٢ الأردن
Email : dar_janadria@yahoo.com


ISBN 9789957610289